ISSN 2304-120X
КОНЦЕПТ
научно-методический электронный журнал

Савченко И. В. Механизмы реализации концепции LLL: опыт Великобритании // Концепт. – 2015. – № 09 (сентябрь). – ART 15306. – 0,4 п. л. – URL: http://e-koncept.ru/2015/15306.htm. – ISSN 2304-120X.

ART 15306 **УДК 37.014**

Савченко Ирина Владимировна,
кандидат педагогических наук, доцент ФГБОУ ВПО «Ростовский государственный университет путей сообщения», г. Ростов-на-Дону
galateya27@rambler.ru

Механизмы реализации концепции LLL: опыт Великобритании

Аннотация. *Статья посвящена актуальным вопросам непрерывного образования, предпосылкам его появления, сущности и механизмам реализации. На основе анализа широкого круга первоисточников автор выявляет психолого-педагогические аспекты концепции LLL (lifelong learning), синонимичные по контенту образовательные процессы и механизмы государственной поддержки ее реализации. Особое внимание автор уделяет программам непрерывного образования в Великобритании и путям их реализации образовательными учреждениями страны.*
Ключевые слова: *непрерывное образование; постоянное образование; периодическое образование; образование для взрослых; обучение в течение жизни.*
Раздел: *(01) педагогика; история педагогики и образования; теория и методика обучения и воспитания (по предметным областям).*

В эпоху глобальных демографических изменений, когда старение подразумевает не только благополучный выход на заработанную пенсию, но и сокращение молодой квалифицированной рабочей силы, словосочетания “lifelong learning”, или «обучение в течение всей жизни», а иногда и «непрерывное образование», приобретает особое значение. В последнее время концепция непрерывного образования рассматривается как один из самых важных факторов достижения человеком социальной востребованности и благополучия. Человеческий капитал, при условии, что его постоянно развивают и качественно улучшают с тем, чтобы отвечать требованиям профессиональной жизни, является самым ценным фондом в деле достижения успеха любым предприятием, успешного функционирования рынка труда и преуспевающего общества в целом. Вот почему сотрудникам любого уровня необходимо предоставить возможность приспособиться к изменяющимся требованиям современного рынка труда. Поскольку недостаток дальнейшего обучения снижает производительность труда возрастного сотрудника, равно как и перспективы его дальнейшего трудоустройства, это в конечном счете неизбежно должно привести к реформам и увеличению правительственных расходов на политику рынка труда. В рамках такой модернизированной парадигмы образования человек становится активным и полноправным участником образовательного процесса, самостоятельно решающим, когда, где и знания какой сферы ему необходимы. Учитывая роль образования (как базового, так и дополнительного и повышения профессиональной квалификации) в условиях нестабильных экономических процессов во всем мире, а также тот факт, что понятие “lifelong learning” часто используется в государственных документах, исследовательских работах, мы решили выявить сущность непрерывного образования, причины его зарождения, опыт и механизмы реализации в зарубежных странах.

Проанализировав ряд отечественных и зарубежных исследований по данной проблеме [1–7], мы пришли к выводу о том, что точной даты появления понятия непрерывного образования на различных уровнях – государственном, международном – не зафиксировано. Один из образовательных сайтов [8], организованный и поддерживаемый инициативной группой, в составе которой – преподаватели колледжа и университета и

писатели, утверждает, что концепция “lifelong education” впервые была заявлена и обоснована в одноименной работе Бейзила Йексли [9], опиравшегося на научные выводы Дж. Дьюи, который утверждал, что образование не должно заканчиваться с окончанием школы и что каждый человек имеет право учиться на протяжении своей жизни тому, что он считает необходимым. Взгляды замечательного американского педагога уже столетие назад подтверждали ценность образования для полноценной жизни человека: «Склонность учиться у самой жизни и создавать условия жизни, позволяющие всем учиться в процессе жизненного пути, является самым лучшим результатом школьного обучения» [10]. Впоследствии идеи образования в течение жизни развивались в трудах других ученых: Э. Линдемана, Н. Кокосалакиса [11–12].

Концепция трех “L” – так называли обучение в течение жизни от английской аббревиатуры lifelong learning – была озвучена на заседании ЮНЕСКО в 1965 г. другим видным теоретиком исследуемой проблемы П. Ленграндом. Будучи приверженцем гуманистического мировоззрения, Ленгранд провозгласил человека центром образовательной деятельности, которая, в свою очередь, понимается как создание наиболее благоприятных условий для полного развития человеком своих способностей на протяжении жизни. Начиная с 70-х гг. прошлого столетия ряд стран – США, государства Скандинавии – законодательно утвердили образовательную концепцию LLL. Неоднозначность трактовки и некая расплывчатость содержания позволили претворять в жизнь основные положения концепции в самых разных формах. Такую гипотезу подтверждает работа профессора Никоса Кокосалакиса ”Lifelong learning: the implications for the universities in the EU“ – первая из работ по данной проблеме, обобщающая опыт европейских стран по реализации концепции непрерывного образования. В этой работе утверждается, что содержание и значение LLL не может быть универсальным – оно варьируется от страны к стране и во многом зависит от структуры и исторического развития высшего образования. Более того, даже в пределах одной страны с течением времени значение этого понятия претерпевает изменения и одно и то же явление получает синонимичные названия. Так, ряд позиций – continuing education (непрерывное образование), permanent education (постоянное образование), recurrent education (периодическое образование), adult education (образование для взрослых), lifelong learning (обучение в течение жизни) – считаются синонимичными и употребляются взаимозаменяемо в университетской деятельности и в документах трех главных международных организаций: Совета Европы, ЮНЕСКО и Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР). Ключевая позиция всех этих документов выражалась в том, чтобы создать определенный алгоритм образовательных услуг, дающий возможность всем людям обучаться и всесторонне развивать свои способности на протяжении всей жизни. Концепция LLL приобрела такое значение в жизни западноевропейского общества, что в 2000 г. на саммите Европейского Союза было принято решение о создании общеевропейской системы LLL. Именно в меморандуме по вопросам LLL было дано его рабочее определение, авторами которого стали страны – члены Евросоюза и Еврокомиссия: «всесторонне направленная обучающая деятельность, осуществляемая на постоянной основе с целью повышения уровня знаний, навыков и профессиональной компетенции» [13].

Непрерывность как признак образовательного процесса следует рассматривать в связи со следующими объектами вышеупомянутого процесса:

1. Личность – означает практически непрерывное (без длительных промежутков) образование человека. Здесь принято различать три вектора направленности образовательного процесса. Во-первых, если человек остается на одном профессио-

нальном уровне – например, учитель, механизатор – совершенствует свое профессиональное мастерство (такое образование называют «движение в ширину»). Во-вторых, можно подниматься по ступеням образования вверх и расти по карьерной лестнице. Примером этому может служить получение начального, среднего и высшего профессионального образования. Данный вектор образования называют «движение вверх». И наконец, образование, при котором происходит смена профиля образования, что подразумевает новые возможности социально-экономического и социального роста, называют «движение по горизонтали».

2. Образовательные процессы как характеристика преемственности образовательных этапов человека.

3. Организационные образовательные структуры (на личностном, региональном и федеральном уровнях) и их взаимосвязь, образующие образовательное пространство и направленные на создание всевозможных образовательных программ для удовлетворения возникающих в обществе потребностей.

Европейские эксперты выделяют до 20 механизмов реализации LLL-концепции, мы назовем лишь самые важные по существующему рейтингу [14]:

– совершенствование использования системы квалификаций при трудоустройстве;
– повышение квалификации путем периодически возобновляемого образования;
– определение профессиональных навыков, повышающих шансы на трудоустройство;
– финансирование передовых образовательных идей, инноваций;
– расширение квалификационных рамок;
– совершенствование информационной и методической поддержки подготовки квалифицированной рабочей силы;
– снижение стоимости и повышение гибкости образовательных программ, ведущих к получению специальности, т. е. повышение доступности образования;
– мониторинг квалификационных систем и образовательных программ;
– описание результатов обучения в дефинициях квалификаций;
– работа с обучаемыми по прояснению траектории обучения.

Следовательно, понятие «непрерывное образование» призвано гарантировать многомерность личностного роста, а механизмы ее реализации – создавать самые оптимальные условия для такого роста.

В системе образования Великобритании по-прежнему нет утвержденного определения LLL, поэтому в рабочем процессе употребляются несколько трактовок:

– обучение на поздних этапах жизни по завершении традиционного образования;
– постобязательное образование (любое послешкольное – среднее профессиональное или высшее);
– обучение, последовавшее за очным образованием (вне зависимости от возраста);
– общая концепция образования «от рождения до смерти».

С конца прошлого столетия в Великобритании были подготовлены и опубликованы ряд правительственных документов, имевших целью развитие непрерывного образования в стране, которые утверждали статус LLL как широкомасштабную задачу по взаимодействию образовательных учреждений, крупных работодателей, частных лиц и организаций. Необходимо указать на весьма скромную роль самого государства: программы повышения квалификации за государственный счет все же существуют, в размере до 75% от общей стоимости их поддерживает Совет по финансированию непрерывного образования. По большей части непрерывное образование осуществляется за счет предприятий, либо за счет привлечения частных инвестиций,

либо сам работник оплачивает свое обучение, получая определенную правительственную поддержку. В государственные программы повышения квалификации входят небольшие фирмы и предприятия со штатом сотрудников до 50 человек. Среди них можно назвать следующие:

– «Обучение малого бизнеса» готовит 1–2 сотрудников предприятия, которые после окончания курсов обучают остальной штат;

– «Бюджет для поддержки местной конкурентоспособности»;

– «Займы на обучение», причем возврат государственного займа осуществляется в срок от 6 до 12 месяцев в зависимости от размера.

Нередка и такая практика: работодатель заключает договор с определенным образовательным учреждением на оказание образовательных услуг для своих сотрудников, или колледж объявляет о предоставлении спектра услуг по повышению квалификации. Подобная двусторонняя направленность в отношениях колледжа и работодателя объясняется как взаимной выгодой сотрудничества, так и совместным финансированием этого процесса.

Частные лица также могут рассчитывать на государственную поддержку: по ряду программ профессиональной переподготовки или повышения квалификации Министерством образования и занятости Великобритании предоставляются кредиты и займы в размере от 20% до 80% от стоимости обучения. В целом же государство обеспечивает систему непрерывного образования лишь на 10%, остальные 90% лежат на предприятиях и частных инвесторах.

Большинство программ непрерывного образования осуществляется в крупных образовательных центрах – университетах. Примером может служить Открытый университет, две трети контингента которого составляют граждане в возрасте от 30 до 49 лет. и к 2000 г. число обучаемых составило 250 тыс. Старейшие университеты Оксфорда и Кембриджа в своих структурах имеют факультеты непрерывного образования, которые каждый год проводят подготовку более 20 000 человек по одному или нескольким курсам. Продолжительность курсов – а их более сотни – варьируется от одного дня до нескольких недель и ведет к получению университетских грамот или сертификатов. Университет Бата, а именно его Отделение образования в течение жизни (Division for Lifelong Learning), регулярно проводит серии открытых бесплатных образовательных лекций по бизнес-направлению. Проводятся лекции во время летних каникул, с тем чтобы учащиеся школ и студенты высших учебных заведений имели дополнительную и, что немаловажно, бесплатную возможность приобрести начальные деловые познания для организации собственного дела. Спектр других образовательных программ весьма широк – от практических – садоводства – до академических – геологии, археологии, философии.

В целом почти 75% взрослого населения Великобритании, имеющие высшее образование, ежегодно проходят те или иные курсы обучения для взрослых, которые предоставляют просветительные, образовательные и информационные возможности.

Весьма интересна государственная политика Великобритании в отношении безработных, которая была закреплена документально: программа «Обучение для работы» охватывала нетрудоустроенных граждан в возрасте от 18 до 63 лет (при условии, что на сегодняшний день возраст выхода на пенсию составляет 65 лет для мужчин и женщин и к 2020 г. будет увеличен до 68 лет, программа длится практически до пенсионного возраста). Указанная программа имеет целью быстрое трудоустройство посредством быстрой предпрофессиональной подготовки, совершенствования уже имеющихся профессиональных умений человека или развития новых именно в тех секторах экономики, которые в данный момент наиболее остро нуждаются в притоке

квалифицированной рабочей силы. Финансирование программы осуществляется государством для каждого обучаемого в размере пособия по безработице и небольшой еженедельной стипендии. Существует еще несколько подобных программ, например для тех, кто получал пособие по безработице в течение 6 месяцев, и их необходимо реинтегрировать в производственные секторы экономики, для одиноких родителей, инвалидов и бывших заключенных. В этом усматривается социальная составляющая государственной политики в сфере непрерывного образования. Работодатели, предоставляющие своим работникам возможности продолжения обучения (в том числе без отрыва от производства – 1 день в неделю), а также трудоустраивающие переподготовленных специалистов, получают налоговые льготы и субсидии от государства.

Особого внимания заслуживает форма непрерывного обучения, созданная на базе Бирмингемского университета и получившая название “An Entente Cordiale of Railway Engineers” – «Партнерские отношения инженеров-железнодорожников». В 2005 г. между Школой гражданской инженерии и Центром железнодорожных исследований и образования университета Бирмингема, а также двумя образовательными институтами Франции – Парижским политехническим École Nationale des Ponts et Chaussées (который в народе получил название Национальной школы мостов и дорог) и университетом подготовки кадров инфраструктуры (Ecole Supérieure des Cadres de l’Infrastructure) были развиты тесные партнерские отношения в деле подготовки специалистов для железнодорожной отрасли и повышения их квалификации. Финансовую поддержку образовательной деятельности по данному проекту оказывают Совет директоров Британских железных дорог, французская железнодорожная индустрия, а также вся международная железнодорожная отрасль. Программа подготовки рассчитана на год полной занятости или частичной занятости в течение 2–3 лет, которая заканчивается написанием квалификационной работы, называемой диссертацией. На основные направления подготовки – инженеры и управляющий персонал железных дорог – набирают учащихся из разных стран мира, желающих совершенствовать транспортные системы своей страны. Цель преподаваемых программ – обеспечить передовыми знаниями и умениями в сферах технических, экономических, управленческих и правовых вопросов, а также психологии управления и межличностного общения, влияющих на функционирование железных дорог.

Подводя итог, мы можем утверждать, что становление и развитие концепции LLL определялось социально-экономическими предпосылками и было профессионально обусловлено. Однако успешная реализация концепции непрерывного образования во многом зависит от решения целого спектра проблем – политических, экономических, правовых, финансовых – и одновременно способствует модернизации профессионального образования. Мы показали, что совершенствование профессиональных компетенций делает работника конкурентоспособным и востребованным на рынке труда, что, в свою очередь, является выгодным для всех участников этого процесса – государства как субъекта, заинтересованного в более продолжительной трудовой деятельности своих граждан, работодателей, для которых профессиональные умения своих работников являются залогом успеха предприятия, и, может быть, в первую очередь для самого человека, образование которого станет показателем его социального статуса, востребованности и благополучия, и всего общества в целом.

Ссылки на источники

1. Башмакова Н. И. Мировые тенденции развития высшего образования в XXI веке: видение ЮНЕСКО и практика реформ // Высшее образование сегодня. – 2007. – № 1. – С. 28–30.
2. Матушанский Г. У. К концептуальным основам системы непрерывного образования вузовских преподавателей // Alma mater (Вестник высшей школы). – 2000. – № 11. – С. 40–41.

3. Митина А. М. Теория образования в течение жизни в зарубежной андрагогике // Педагогика. – 2005. – № 5. – С. 100–105.
4. Нигматуллина И. А. Новое возрождение Концепции обучения в течение всей жизни // Ценности и смыслы современного образования: материалы Всероссийской научно-практической конференции. – Мурманск: МГПУ, 2008. – С. 270–273.
5. Dewey J. Education and Democracy. – N. Y., 1916. – P. 11.
6. Kokosalakis N., Sokratis M. Koniordos Lifelong Learning: The Implicationsfor the Universities in the EuropeanUnion.Greece: National Report. – URL: http://www.academia.edu/1015891/Lifelong_Learning_The_Implications_for_the_Universities_in_the_European_Union._Greece_National_Report
7. O' Mahony M. EUA Thema. Consultation on the EC Draft Memorandum on Lifelong Learning for the EUA. – URL: http://www.eua.be/eua/jsp/en/upload/LLL_report_final.1069323392705.pdf
8. Wain K. Lifelong Education and Adult Education – the State of the Theory // International Journal of Lifelong Learning. – 1993. – № 12(2).
9. Негосударственная открытая организация «Informal Education». – URL: http://www.infed.org
10. Yeaxlee B. A. Lifelong Education. – L., 1929. – 166 p.
11. Kokosalakis N., Sokratis M. Op. cit.
12. Lindeman E. The Meaning of Adult Education. – N. Y., 1961. – 118 p.
13. O' Mahony M. Op. cit.
14. Kokosalakis N., Sokratis M. Op. cit.

Irina Savchenko,
Candidate of Pedagogic Science, Associate Professor at the chair of Foreign Languages, Rostov State Transport University, Associate Professor
Galateya27@rambler.ru

Implementation mechanisms of the LLL-concept: the British experience

Abstract. The paper is devoted to the topical issues of continuing education, prerequisites of its origin, essence and mechanisms of implementation. On the basis of a wide range of the primary sources the author finds out psychoeducational aspects of LLL (lifelong learning) concept, educational processes which are synonymous to the concept under discussion and governmental support mechanisms of its realization. Especial attention is paid to the continuous learning programmes in Great Britain and the ways they are carried out by the educational establishments of the country.

Key words: continuing education; permanent education; recurrent education; adult education; lifelong learning.

References

1. Bashmakova, N. I. (2007) “Mirovye tendencii razvitija vysshego obrazovanija v HHI veke: videnie JuNESKO i praktika reform”, *Vysshee obrazovanie segodnja*, № 1, pp. 28–30 (in Russian).
2. Matushanskij, G. U. (2000) “K konceptual'nym osnovam sistemy nepreryvnogo obrazovanija vuzovskih prepodavatelej”, *Alma mater (Vestnik vysshej shkoly)*, № 11, pp. 40–41 (in Russian).
3. Mitina, A. M. (2005) “Teorija obrazovanija v techenie zhizni v zarubezhnoj andragogike”, *Pedagogika*, № 5, pp. 100–105 (in Russian).
4. Nigmatullina, I. A. (2008) “Novoe vozrozhdenie Koncepcii obuchenija v techenie vsej zhizni”, Cennosti i smysly sovremennogo obrazovanija: materialy Vserossijskoj nauchno-prakticheskoj konferencii, MGPU, Murmansk, pp. 270–273 (in Russian).
5. Dewey, J. (1916) *Education and Democracy*, N. Y., p. 11 (in Russian).
6. Kokosalakis, N. & Sokratis, M. *Koniordos Lifelong Learning: The Implicationsfor the Universities in the EuropeanUnion.Greece: National Report*. Available at: http://www.academia.edu/1015891/Lifelong_Learning_The_Implications_for_the_Universities_in_the_European_Union._Greece_National_Report (in English).
7. O' Mahony, M. *EUA Thema. Consultation on the EC Draft Memorandum on Lifelong Learning for the EUA.* Available at: http://www.eua.be/eua/jsp/en/upload/LLL_report_final.1069323392705.pdf (in English).
8. Wain, K. (1993) “Lifelong Education and Adult Education – the State of the Theory”, *International Journal of Lifelong Learning*, № 12(2) (in English).
9. Negosudarstvennaja otkrytaja organizacija «Informal Education». Available at: http://www.infed.org (in Russian).
10. Yeaxlee, B. A. (1929) Lifelong Education, London, 166 p. (in English).
11. Kokosalakis, N. & Sokratis, M. Op. cit.
12. Lindeman, E. (1961) *The Meaning of Adult Education*, N. Y., 118 p. (in English).
13. O' Mahony, M. Op. cit.
14. Kokosalakis, N. & Sokratis, M. Op. cit.

ISSN 2304-120X
Концепт
научно-методический электронный журнал

Савченко И. В. Механизмы реализации концепции LLL: опыт Великобритании // Концепт. – 2015. – № 09 (сентябрь). – ART 15306. – 0,4 п. л. – URL: http://e-koncept.ru/2015/15306.htm. – ISSN 2304-120X.

Рекомендовано к публикации:
Горевым П. М., кандидатом педагогических наук, главным редактором журнала «Концепт»

ISSN 2304-120X

www.e-koncept.ru

Поступила в редакцию *Received*	07.07.15	Получена положительная рецензия *Received a positive review*	11.07.15
Принята к публикации *Accepted for publication*	11.07.15	Опубликована *Published*	28.09.15

© Концепт, научно-методический электронный журнал, 2015
© Савченко И. В., 2015