МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ імені В. Н. КАРАЗІНА

СОЦІОЛОГІЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ
Кафедра соціології управління та соціальної роботи

Пояснювальна записка
до магістерської роботи
на тему:

«Безперервна освіта та самоосвіта персоналу організації соціальної сфери в Україні»

Виконала: студентка 2 курсу,
групи ЗСМ-72
другого (магістерського) рівня
вищої освіти
спеціальності 054 – Соціологія
Толочкова Дар`я Андріївна

Науковий керівник: канд. соц. наук,
доцент, в.о. зав. кафедри соціології
управління та соціальної роботи
Плахова Е.Н.

Харків – 2022

ЗМІСТ

Вступ

Розділ 1 Теоретико методологічні підходи до визначення безперервної освіти як соціального феномену.

1.1.Визначення поняття «безперервна освіта» (lifelong learning)

1.2. Концепція навчання протягом життя в міжнародних та вітчизняних документах і дослідженнях

1.3. Державна політика України у галузі неперервної освіти

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1

Розділ 2 Специфіка безперервної освіти та самоосвіти в соціальній сфері

2.1. Професійні вимоги до фахівців соціальної сфери

2.2. Безперервна освіта як пріоритетний напрям підвищення професійної компетентності фахівців соціальної сфери

2.3. Сучасні підходи до формування системи безперервної освіти: зарубіжний досвід та шляхи його використання в Україні.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2

Розділ 3 Проблеми реалізації системи безперервної освіти персоналу організації соціальної сфери в Україні (за результатами емпіричного дослідження).

3.1. Елементи

3.2. Напрями моделювання індивідуальної траєкторії безперервної освіти й самоосвіти персоналу організації соціальної сфери

Програма соціологічного дослідження.

3.3. Механізми реалізації концепції навчання протягом життя в управлінні персоналом соціальної сфери

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 3.

Висновки

Список літератури

Додатки

ВСТУП

Актуальність теми дослідження.

Наразі ідея безперервної освіти персоналу має бути однією з ключових ідей державної політики України у сфері професійного розвитку та становлення спеціалістів різних сфер діяльності. У сучасних умовах стрімкого розвитку науки і техніки, появи нових технологій, зростаючого обсягу інформації фахівцям необхідно постійно розвиватися та навчатися, бути готовими до прийняття та створення нових ідей, що відхиляються від традиційних схем мислення, для того, щоб забезпечити розвиток підприємств, установ, організацій різних форм власності як гаранта розвитку держави та суспільства.

Державна політика України у сфері безперервної освіти на сьогоднішній день залишається недостатньо дослідженою, особливо з точки зору науки державного управління. Хоча неперервна освіта на державному рівні – це важлива частина із забезпечення сприятливих умов для розвитку кожної особистості, суспільства у цілому, та одна з передумов прискорення соціально-економічного прогресу країни.

У економічній ситуації актуальним стає розвиток системи безперервної освіти через розробку та впровадження професійних стандартів, створення нормативної та організаційної бази для незалежної оцінки кваліфікації працівників, розвитку та навчання персоналу організацій. І це, своєю чергою, має вплив на формування потреб людей у безперервній освіті протягом життя, щоб бути затребуваними фахівцями на ринку праці.

Усі розвинуті держави реалізують програми формування систем неперервної освіти (lifelong learning – навчання протягом життя). Країни Європи намагаються забезпечити масову участь дорослого населення у

навчальних програмах та різноманітних тренінгах для досягнення сталої позитивної динаміки у цій сфері.

Проблема професійної підготовки фахівців соціальної сфери знайшла своє відображення у наукових роботах: соціальної педагогіки (О. Безпалько, І. Звєрєва, О. Капська, Л. Коваль, І. Липський, О. Мудрік, О. Рижанов) соціально-педагогічної роботи з дітьми та молоддю у різних соціумах (О. Беспалько, О. Лактіонова, В. Оржеховська, Ю.Поліщук, С. Савченко). Питанням професійної підготовки майбутнього спеціаліста соціальної сфери присвячені роботи вітчизняних вчених Р. Вайноли, С. Харченко, В. Поліщук, Л. Міщик та ін.

Незважаючи на значну кількість наукових праць з різних аспектів професійної підготовки, дослідження засад підготовки фахівців соціальної сфери потребує подальшого ретельного вивчення.

Сьогоднішні реалії говорять про необхідність безперервної освіти дорослого населення. Актуальність розвитку цієї освітньої сфери – безперечна, і підтвердженням цього є факт, що у ході V Міжнародної конференції в Гамбурзі (1997 р.) освіта дорослих названа «ключем до прогресу в XXI столітті»..

Особливо проблема безперервної освіти актуальна для спеціалістів, що працюють у сфері “людина – людина”, яка передбачає їх здатність успішно функціонувати у системі міжособистісних відносин. До них належить і соціальний працівник.

Соціальний працівник є учасником важливих соціальних процесів. На сьогоднішній день суспільство робить запит на підвищення якості надання соціальних послуг, розширення спектра послуг для різних верств населення

країни, покращення якості надання послуг, на формування спеціаліста що володіє актуальними знаннями та здатністю задовольняти різнобічні потреби споживачів соціальних послуг. З огляду на це питання розвитку персоналу соціальних закладів, організації їх неперервного навчання та підвищення кваліфікації є актуальним.

Об'єкт дослідження: безперервна освіта та самоосвіта як соціальний феномен сучасного українського суспільства.

Предмет: реалізація системи безперервної освіти та самоосвіти персоналу організацій соціальної сфери в Україні.

Метою роботи є дослідження системи безперервної освіти та самоосвіти персоналу організацій соціальної сфери в Україні.

Задачі дослідження включають в себе:

- Дослідити наукові підходи до визначення поняття «безперервна освіта».
- Проаналізувати концепцію навчання протягом життя в міжнародних та вітчизняних документах і дослідженнях та виділити основні позиції;
- Дослідити державну політику України у галузі неперервної освіти;
- Визначити професійні вимоги до фахівців соціальної сфери;
- Визначити пріоритетні напрями підвищення професійної компетентності фахівців соціальної сфери;
- Дослідити зарубіжний досвід безперервної освіти фахівців соціальної сфери;
- Визначити напрями моделювання індивідуальної траєкторії безперервної освіти й самоосвіти персоналу організації соціальної сфери;
- Дослідити механізми реалізації концепції навчання протягом життя в управлінні персоналом соціальної сфери в Україні.

Розділ 1 Теоретико методологічні підходи до визначення безперервної освіти як соціального феномену.

1.1. Визначення поняття «безперервна освіта» (lifelong learning).

На сьогодні дуже важливе місце посідає ідея навчання протягом усього життя, оскільки освіта це невід'ємна частина всебічного розвитку особистості. Ця ідея дає мотивацію до підвищення професійної кваліфікації, самовдосконалення та самореалізації впродовж всього життя. Це впливає на розвиток суспільства та держави у цілому. Україна у своїй «Національній доктрині розвитку освіти», визначила, що пріоритетними напрямами державної освітньої політики є система безперервної освіти та навчання протягом життя. [1]

З безперервним навчанням пов'язано декілька визначень, а саме: «Adult education», «Lifelong-education», «Lifelong learning», «Continuing- education», «Permanent-education». Найгарніше підходить термін «Lifelong learning», він більш повно розкриває явище пов'язане з освітою та навчанням людини в продовж її життя. Для того, щоб бути успішною особистістю у сучасному світі треба приймати безліч викликів, необхідно постійно навчатися, підвищувати кваліфікацію, свій професійний рівень, а інколи і зовсім змінювати свою спеціальність.

Поняття «Lifelong-learning» це досить нова течія в науці. Основні напрями розвитку навчання у продовж життя розглянуто у дослідженнях таких закордонних та вітчизняних учених як: Р. Єдвардс Л. Вовк, Т. Ломакіна, Л. Лук'янова, Н. Ничкало, О. Огієнко, С. Парсон, Г. Телегіна, Д. Філд, А. Харківська, М. Хаттон та інших. Однак на мою думку, проблема визначення сутності поняття є неповністю розкритою, поняття дуже багатогранне та має безліч синонімічних перекладів, що указані нижче.

Варто відмітити, що в європейській та західноєвропейській науковій літературі немає єдиного підходу до визначення та трактування такого терміну як «навчання протягом життя».

«Lifelong learning» - це поняття що в перекладі включає в себе ряд синонімів: безпереривна освіта (lifelong education), освіта дорослих (adult education), продовжуване навчання (continuing education). П. Саттон – англійський учений, пов'язав цю ситуацію з появою неточних перекладів оригінального поняття на інші мови у документах різних організацій, таких як ОЄСР і ЮНЕСКО [53].

Наукова література пропонує різні визначення терміну та поняття «Lifelong-learning», це обгрунтовують тим, що є кілька компонентів навчання протягом життя, а саме:

- навчання та освіта дорослих,
- безперервна освіта,
- продовжуванність освіти:

«Навчання протягом життя це повторно оновлена освіта або планова стратегія довічного навчання» (Д. Каллен) [40];

- освіта та навчання, розширені таким чином, щоб охопити, по-перше, усе життя людини, по-друге, усі вміння та галузі знань таким чином, щоб застосовувати всі ймовірні засоби з метою забезпечення всіх людей можливостями розвитку себе як особистостей (ЮНЕСКО) [43];
- процес вдосконалення особистого соціального і професійного розвитку протягом всього життєвого циклу індивіда з метою підвищення якості життя як індивідів, так і колективів (Ж. Делор) [8];
- ідеалізована мета для освіти (С. Парсон) [51];
- «...усі види навчання, вжиті протягом життя, з метою поліпшення знань, навичок і компетентності, в персональній, громадянської, соціальної сферах, і пов'язані з перспективою зайнятості» (ЄС); (OECD Meeting of the education commitee OECD) [48];

- забезпечення або використання формальних і інформально-освітніх можливостей протягом усього життя з метою продовження розвитку і вдосконалення знань і умінь, необхідних для працевлаштування та особистісної самореалізації (О. Іганатович) [9];
- як процес та продукт навчання (М. Хаттон) [39];
- моральний борг особистості перед собою (К. Веійн) [55, с. 273-278];
- добровільне, підтримуване особистою мотивацією / волею прагнення до знання як для особистих, так і професійних цілей. Це процес навчання, який може виходити за рамки традиційного віку вчення і не обмежується класно-урочної системою, а здійснюється протягом усього життя в різних життєвих ситуаціях (Департамент освіти Ірландії) [35].
- «охоплює всі аспекти життєдіяльності особистості, включає всі її потреби, перетворюючи освіту на рушійну силу саморозвитку та особистісно значущу цінність. Метою навчання протягом життя стає всебічний розвиток людини, її інтелектуального, соціального та духовного потенціалу» [2, с. 62-64].

Цінними для дослідження цього поняття є роботи Ч. Хюммела, який затверджує, що поняття безперервного навчання з явилося лише відносно не так давно і ще не отримало кінцевого завершення. [1]

Ще декілька вчених, а саме Н. Коколасакіс та проф. М.Коган зазначали що неможливість сформувати єдине поняття «Lifelong learning», це пов язано з тим, що воно складне та багатогранне, тому неможливо об єднати всі його складові та операційні частини, до того ж постійна зміна його змісту і понять зумовлена часом. [44].

У доповіді Європейської комісії згідно показників якості освіти продовж усього життя слід видмітити визначення «Lifelong learning» як навчання упродовж всього життя з ціллю покращення знань, вмінь, компетентності як у професійній сфері, так і у суспільній [38].

Як «безперервну професійну освіту дорослих» термін «Lifelong learning» розглянули вчені Д. Константиновский и В. Вахштайн, та поділили на 3 складові ПОНЯТТЯ:

1) система безперервної освіти в моделі «Освіта впродовж життя»;

2) система безперервної освіти в моделі «Освіта дорослих»;

3) система безперервної освіти в моделі «Безперервна професійна освіта» [11].

Н. Абрамова у своїх роботах розглянула термін «Lifelong learning» як навчання продовж життя, що має забезпечити постійне оновлення професійних знань та звичок.

Здається що вчені дивляться на поняття «Lifelong learning» у його точному перекладі з англійської, як «довічне навчання». Та стверджують, що у цьому конкретному випадку це не шкодить розумінню цього поняття, а, навпаки, посилює його.

У роботі за основу визначення «Lifelong learning» взято переклад «Навчання протягом життя», Таке визначення, на мою думку, дає охоплює всі аспекти життєдіяльності особистості, уключає всі її потреби, перетворюючи освіту на силу саморозвитку та особистісно значущу цінність. Метою навчання протягом життя стає всебічний розвиток людини, її інтелектуального, соціального та духовного потенціалу.

Аналіз підходів до визначення сутності поняття безперервної освіти, її практичне застосування в сучасному світі загалом та на рівні працівників зокрема, дозволив сформувати власне визначення поняття безперервної освіти яке б максимально відповідало реаліям розвитку вітчизняної вищої освіти, задовольняло б сучасним тенденціям розвитку даного поняття, а також відображало практичне значення безперервної освіти в розрізі підвищення рівня професійної компетентності фахівців.

Отже, на нашу думку, **безперервна освіта** – є особливий тип освіти, який базується на індивідуальній ініціативі до максимального розвитку інтелектуального потенціалу фахівця, через систему навчальних закладів,

приватних послуг, Інтернет – технологій, відповідно до потреб власного та професійного розвитку, спрямований на постійне оновлення професійних знань з метою підвищення рівня професійної компетентності. Вигоди від такої освіти є очевидними, якщо оцінити вартість постійно поновлюваних знань в сучасному суспільстві. При цьому перевага безперервної освіти перед звичайною, в першу чергу полягає в постійному збільшенні інтелектуального надбання, яка має відносно довгий строк використання і залишається при власникові незважаючи на будь-які обставини.

1.2. Концепція навчання протягом життя в міжнародних та вітчизняних документах і дослідженнях

У цьому параграфі проаналізуємо підходи міжнародних організацій стосовно визначення поняття навчання протягом життя.

Ідея навчання протягом життя займає важливе місце в ряді прогресивних ідей сучасного світу. Концепція полягає в тому, щоб забезпечити кожну людину можливістю постійного розвитку, що в свою чергу впливає на розвиток усього суспільства. Саме тому неперервна освіта має стати основною частиною соціальної політики кожної сучасної держави, засобом її прискореного економічного та культурного розвитку. Україна повинна створювати умови для підвищення якості освіти та освітнього рівня людей, для їх більшої ефективності у професійній сфері.

Рада Європи, ЮНЕСКО, Організація економічного співробітництва і розвитку та Світовий Банк стали ініціаторами введення офіційного поняття «навчання протягом життя». Цей підхід орієнтований на систему що має забезпечити якість освіти, яка буде відповідати вимогам сучасного ринку праці. Багаторазове повернення людини до навчального процесу на думку аналітиків наразі стає нормальним, тому що йде безперервний розвиток економічних відносин, що тягнуть за собою постійну зміну технологій та знать які

забезпечують ці технології. [22, с. 8] У сучастному світі люди постійно повертаються до освітнього процесу, це може бути пов язано з розвитком у одній професії, або ж зі зміною професії взагалі.

Після аналізу досвіду реалізації концепції продовж життя на практиці ми дійшли висновку що неможливо висунути одне універсальне визначення цього поняття. Залежно від напряму та цілей своєї діяльності різні організації виробили свої підходи до визначення поняття.

Наприклад:

Експерти Світового Банку вважають неперервне навчання важливим фактором підготовки фахівця до конкуренції в умавах глобальній економіці. Підвищує здатність людей до повноцінного функціонування у суспільстві, сприяє зниженню злочинності, соціальній єдності та справедливому розподілу прибутків. [45]

Схоже бачення на це поняття набуло у документах Організації міжнародного співробітництва та розвитку (OECD). Головний акцент на необхідності нарощування людського капіталу для що, у свою чергу, має призвести до підвищення рівня життя та укріплення демократії в соціумі. Головне завданням OECD визначено як пошук практичних рішень з розширення освітніх можливостей усіх людей [52].

Міжнародні організації, які на прикладах вище сформували підхід для поняття «навчання протягом життя» який можно назвати як «інструментальний» або «прагматичний», оскільки акцентує роль освіти в набутті результатів, що мають економічне вираження, як для окремої особи, так і для суспільства в цілому [33].

Але, наприклад, підхід ЮНЕСКО можно охарактеризувати як зосереджений на всебічному розвитку особистості, а не на економічних показниках. В ЮНЕСКО вважають що навчання протягом життя – це освіта та навчання, розширені таким чином, щоб охоплюють усе життя людини, усі вміння та галузі знань таким чином, щоб застосовувати всі ймовірні засоби з метою

забезпечення всіх людей можливостями розвитку себе як особистостей [43, с. 28-35].

Цей підхід науковці назвали «прогресивний» або «просвітницький». В цих рамках навчання визначається як самостійна цінність особистості. [29, с. 25].

Після аналізу документів і меморандумів міжнародних організацій можна видлити такі складові концепції:

1. «навчання протягом житти» включає в себе весь життєвий цикл, від дитинства до старості. Включає формальну освіту (дитячий садочок, початкова школа, загальна середня освіта, вища освіта, освіта після закінчення вищих навчальних закладів.). Неформальна освіта, інформальна, соціально-побутова та спонтанна форма навчання.

2. Освітні системи мають зосередитися на формування в учнях навичок самостійної освіти, вирішення конкретних задач та прийняття самостійних рішень.

3. Навчання вимагає розробку нової системи освіти, більшість існуючих систем не можуть забезпечити учнів необхідними компетентностями. Навчання нового типу повинно бути орієнтовано на конкретні індивідуальні потреби кожного з учнів. Навчання повинно проводитись через практичні дії, роботу в командах, творче мислення, в центрі уваги повинно бути творчість, практика, аналіз і синтез знань.

4. Головну роль оволодінні базовими компетенціями грають школи, тому дуже важиво щоб загальна середня освіта була ефективною.

5. Значних змін потребує система підготовки вчителів. Нова концепція освіти включає нову роль вчителя. , як людину яка сама постійно навчається, засвоює нові знання, педагогічні ідеї на технології. По мірі того як навчання переходить у форму співпраці, школи повинні перетворюватись на організації що навчаються.

6. Системи навчання протягом життя повинні бути зіставлюваними на базі спільних загальновизнаних стандартів. Вимірювальними одиницями для

визначення результатів навчання протягом життя, у відповідності до яких можливо оцінити все навчання, є ключові компетентності.

1.3. Державна політика України у галузі неперервної освіти

Розглянемо значимість безперервної освіти на державному та світовому рівні. Основні складові чинники державної політики, що мають вплив на розвиток безпереаної освіти.

Однією з основних освітніх ідей на зустрічі тисячоліть є ідея «неперервного навчання», вона дуже тісно пов'язана з прагненням до самовдосконалення, постійного збагачення потенціалу особистості, професіоналізму, культурного збагачення та особистого розвитку, повноцінної самореалізації у житті. Ми розберемо теоретичні аспекти неперервного навчання, як напрям покращення та модернізації освіти в Україні та нормативно-правові аспекти. Визначено які чинники впливають на впровадження та розвиток систем безперервної освіти в Україні.

Безперервна освіта – це комплекс способів за засобів для розширення освіти, як загальної так і професійної компетентності, моральних та соціальних норм. Через неперервну освіту людина здійснює розвиток, задовольняє свої пізнавальні запити та духовні потреби. Цю освіту можно здобувати шляхом самоосвіти або через різні навчальні заклади.

Зазначимо що означає неперервна освіта для суспільства, держави та світової спільноти.

Для суспільства – неперервна освіта є механізмом завдяки якому відтворюється розвиток суспільних виробництв, прискорюється соціально-економічний розвиток країни. Підвищується професійний так культурний потенціал.

Для держави – це одна з важливих складових соціальної політики, що має забезпечувати гарні умови загального й професійного розвитку для кожної особистості.

Для світового простору – Це один з напрямів що забезпечує розвиток та збагаченя різних національних культур, загально-людських цінностей, дуже важливий фактор для розв язання глобальних завдань сучасності та одна з умов міжнародного співробітництва у сфері освіти.

Сьогодні усі сучасні та розвинуті держави впроваджують програми формування систем неперервної освіти (lifelong learning – навчання протягом усього життя). У Європейському Союзі для досягнення позитивної динаміки у цій галузі забезпечене масове залучення дорослого населення в різноманітні тренінги та програми навчання. У Данії - 79,9%, у Австрії – 89,2%, Фінляндії – 77,3%, Швеції – 71%, Швейцарії – 68%, Німеччині – 41%, Франції – 51%, Великобританії 37,6%. [23]

Як ми визначили у минулому параграфі, за визначенням ЮНЕСКО освіта дорослих може поєднувати характеристики формальної, неформальної та інформальної освіти. У зв язку з тим, що у кожній країні за своєю структурою різноманітні національні системи освіти, для того щоб порівняти досягнення різних країн і просування їх до поставлених цілей, важливо організувати систему яка забезпечить правильний збір та зіставлення даних. Це може бути виконано за допомогою МСКО (міжнародна стандартна класифікація освіти) – це документ що призначений для класифікації та представлення даних статистики на міжнародному рівні для того, щоб впорядкувати освітні програми і відповідні кваліфікації за рівнями та галузями освіти. [30]

Суть безперервної освіти – «це природний, поступальний процес передачі нагромаджених знань і вмінь від одного покоління до іншого, підвищення знань і досвіду від одного ступеня освіченості до іншого. Це закон розвитку й реалізації здібностей людини протягом усього життя, орієнтування її на соціальні вагомі цілі, критерії, нормативи.», так зазначив В. Олійник [23].

Наразі в Україні неперервна освіта реалізується так:
- підготовка у фахових закладах вищої освіти;
- підвищення кваліфікації через заняття на курсах підвищення кваліфікації та стажування.
- можливість перепідготовки на базі першої вищої освіти у відповідних закладах вищої освіти.
- самоосвіта, цей процес людина організовує сама для себе відштовхуючись від своїх потреб, інтересів та цілей.

Державна політика у сфері освіти це діяльність яка забезпечує розвиток і функціонування системи освіти у країні. Органи державної влади, органи місцевого самоврядування, посадові особи, органи управління освітою, громадські організації та окремі громадяни являються суб єктами державної політики.
Політику держави у сфері освіти визначають за рівнем соціально-економічного розвитку держави та завданнями які виконуються суспільством на цьому етапі його існування. У конституції прописані правові основи політики у сфері освіти (нормативно-правові акти, закони, норми і принципи міжнародного права що загальноприйняті).
Нижче представимо основні складові частини державної політики стосовно неперервної освіти:
Основні складові частини державної політики у сфері неперервної освіти:
1. Розробка стратегії та етапів реалізації реформи освіти;
2. Розробка та постановка цілей, завдань і перспектив реформи з боку провідних суб`єктів даного процесу;
3. виділення ресурсів що необхідні для успішного виконання завдань модернізації неперервної освіти в країні;
4. усилення зв`язків між наукою і неперервною освітою;
5. Орієнтація на сучасний ринок праці.

Після аналізу праць деяких вчених я змогла виділити такі типи політики держави у сфері неперервної освіти.

1. Символічна і матеріальна:
   - Символічна – проголушує основні принципи і цінності;
   - Матеріально – передбачає забов`язання щодо реалізації через забезпечення ресурсами.

2. Розподільча та перерозподільча:
   - Розподільча – спосіб розподілу ресурсів що необхідні на потреби неперервної освіти (людські, матеріальні, фінансові) ;
   - Перерозподільча – розподіл ресурсів за регіонами.

3. Прибуткова та раціональна:
   - Прибуткова – нарощує практики що спрямовані на подальше поглиблення та розвиток політики;
   - Раціональна – допомагає визначити стадії розвитку політики та має чіткі межі початку і закінчення.

4. Самостійна і процедурна:
   - Самостійна – визначає, що має бути зроблено;
   - Процедурна – в який спосіб це має бути зроблено.

5. Регулятивна і дерегулятивна:
   - Регулятивна – має тенденцію до заборони;
   - Дерегулятивна – частіше дозволяє та сприяє чомусь.

6. «Зверху» і «знизу»
   - «Зверху» - це рішення що приймаються центральною державною владою;
   - «Знизу» - побудова наявних практик або нових ініціатив, стимулювання змін та ініціювання реформ загального рівня[30].

На сьогоднішній день головний фактор що може сприяти розвитку позашкільної освіти в Україні знаходиться в площині вдосконалення

державного регулювання. Важливе значення має розробка стратегії розвитку позашкільної освіти на державному рівні.

Державне регулювання це дуже важлива складова в системі управління. Серед його особливостей можемо виділити:

- розширення на все суспільство;
- системність;
- цілеспрямованість.

Проаналізувавши всі ознаки можна відміти що державне управління це системний, цілеспрямований, регулюючий вплив держави на суспільство що спрямований на захист та впорядкування конкретних процесів життєдіяльності людей та суспільства в цілому.

В Україні за весь період незалежності держави ми можемо спостерігати дуже слабкий рух саме у державному управлінні освітою. В діяльності органів влади що займаються управлінням освіти на різних рівнях відсутні єдність, цілісність і послідовність, це дуже великий недолік.

Метою державного регулювання в сфері освіти має бути створення всіх необхідних умов для розвитку особистості та реалізації кожної людини, виховання суспільства яке буде ефективно працювати та навчатися протягом свого життя. На сьогоднішній день державне управління в Україні являється більше гальмом розвитку освіти, замість того, щоб бути її стимулом.

Основні напрями державного регулювання у освітній сфері:

1. Формування загальнолюдських цінностей у людей;
2. Створення для всіх громадян країни однакову можливість для отримання освіти;
3. Оновлення змісту та постійне підвищення якості організації освітньої діяльності;
4. Створення та розвиток системи неперервного навчання продовж життя;

5. Забезпечення гарантій для професійного розвитку педагогічних і науково-педагогічних працівників;
6. Запровадження новітніх технологій та освітніх інновацій;
7. Сприяння розвитку ринку освітніх послуг;
8. Інтеграція вітчизняної освіти у світовий освітній простір.

Впровадження та реалізація цих напрямів допоможе підняти освітній рівень в Україні до стандартів світового рівня та забезпечить її конкурентно-спроможність.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1

У цьому розділі ми розглянули безперервну освіту як соціокультурний феномен, дали визначення поняттю бузперервна світа, розглянули приклади як трактують це поняття різні міжнародні організації та політику України стосовно цього питання. Та прийшли до висновкіив що поняття безперервна освіта «Lifelong learning» з`явилося в наслідок поетапного змінення освіти як важливого елемента соціуму. Поняття дуже широке, воно поєднало в собі особистий розвиток протягом життя, освіту дорослих, професійний розвиток та й інституційну систему забезпечення безперервності освіти для кожної людини. На сьогодні в Україні термін «Lifelong learning» має недостатню підтримку органів державного управління, громадських організацій та місцевого самоврядування. Бракує законодавчих актів, документів що регулюють це поняття і взагалі відсутня система управління в освітній галузі. Після аналізу документів і меморандумів провідних міжнародних організацій стало зрозуміло, що по суті йдеться про формування нової освітньої парадигми, основні характеристики якої є: гнучкість, адаптивність, наступність усіх етапів освіти та єдність всіх її форм; що усім учням необхідно надати комплекс компетентностей, які будуть гарантом їх готовності для

повноцінного функціонування в сучасному світі; можливість швидко реагувати на запити часу, збільшувати залучення громадян до культурної, політичної і соціальної діяльності країни; задача навчання полягає в утвердженні людини як самої високої соціальної цінності, забезпеченні гарних умов для сприяння її інтелектуального та культурного розвитку, перетворенню навчального процесу на неперервний процес самовдосконалення людини.

Після аналізу державної політики в Україні стосовно безперервної освіти можна сказати що, основним завданням на сьогоднішній день є створення регуляторів у владі, системи яка дозволить вирішити два основних питання:

По-перше держава має забезпечити освітні заклади гарними умовами для задоволення ними сукупного попиту на їх освітні послуги. (необхідні матеріали та фінансові курси) і забезпечити умови для ефективного суспільного контролю за дотриманням закладами освіти необхідних стандартів якості й безпечності їх освітніх послуг.

По-друге держава має через систему інституційних стимулів забезпечити такі умови, за яких економічні суб`єкти освіти будуть налаштовані на ті напрями й форми освіти, що відповідають перспективам розвитку у цілому.

Загалом для того, щоб сформувати ефективну державну політику у сфері освіти України необхідне тільки застосування комплексного підходу з урахуванням різних аспектів державного управління та їх взаємозв`язку, що вимагає подальших наукових досліджень.

Розділ 2 Специфіка безперервної освіти та самоосвіти в соціальній сфері

2.1. Професійні вимоги до фахівців соціальної сфери

Соціальна робота як професія і підготовка робітників цієї сфери розпочалася в Україні порівняно недавно, в середині 90-х років минулого ст., Сьогодні Україна переживає складний період реформування суспільства, саме в такі періоди соціальна робота найбільш необхідна та важлива.

В. Васильєв зауважив та підкреслив, що частина сучасних демократичних реформ та їх зміст напряму пов`язані з розвитком інституту державної служби, в тому числі і соціальної тому, що на її основі держава може забезпечити економічний та соціальний добробут усього населення. [5].

Схожу думку підкреслювали й інші вітчизняні вчені, наприклад С. Мельник відзначив, що наявна соціальна ситуація потребує особливих вимог до спеціалістів соціальної сфери, тому що ця робота вимагає різнобічних знань здібностей і досвіду. Для реалізації соціальної політики дуже високу соціальну значимість мають фахівців що займаються підтримкою найбільш вразливих та незахищених верств населення, їх професіоналізм, та питання підвищення іх ефективності стоїть достатньо гостро. Лише компетентні працівники, що мають професійну підготовку можуть захистити практику що існує сьогодні від рушійних тенденцій, які завжди поруч, та супроводжують процес радикальних соціальних перетворень [18].

Н. Кривоконь вважає що установи соціальної сфери можуть ефективно працювати за вимогою, що підбір, розстановка, підготовка та підвищення кваліфікації кадрів буде добре налаштована. Для цієї діяльності висока кваліфікація фахівців має дуже високе значення, жодна іншої галузі не потребує такого високого рівня підготовки фахівців, тому що до головних питань соціальної політики належить і проблеми стосовно оплати праці,

нормування, допомога в регулюванні зайнятості населення на ринку праці, контроль та забезпечення гідних умов праці, соціальний захист населення, пенсійне забезпечення, охорона здоров`я, забезпечення прав кожної людини на освіту тощо [13].

У соціальних працівників є купа обов`язків і функцій тому ця професія має купу важливих вимог до фахівців. Країни що входять до Міжнародної асоціації шкіл соціальної роботи в основному притримуються думки, що обов`язки соціального працівника підійдуть далеко не для кожної людини, та не кожна зможе впоратися з обов`зками соціального працівника, тому ставлять перед кандидатами на навчання по соціальній роботі конкретні вимоги: обмеження за віком; стандарти відповідної освіти; досвід соціальної роботи на практиці; різноманітні психологічні вимоги до людини та її загального розвитку як особистості, важлива роль належить комунікативності, а також вадливе місце займає гарне фізичне здоров`я. [24].

Соціальні робітники мають володіти знаннями з дуже різних сфер, таких як:

Педагогіка, право, медицина, психологія, фізіологія, інформатика. Вони повинні бути соціально активними та розвинутими особистостями, мати знання про сучасні політичні, соціальні, економічні процеси, повинні відзначатися загальною культурою і культурою спілкування, вони повинні добру розуміти якими можуть бути наслідки їх дій, вони мають відчувати професійний такт та розташовувати людей до себе, викликати довіру та симпатію у інших, вони повинні володіти ситуацією навколо себе та вміти приймати рішення іноді дуже в дуже непередбачуваній ситуації вони повинні уміти приймати правильні рішення та бути емоційно стійкими.

Як відмітила Є. Холостова є три групи найважливіших якостей соціального працівника:

1) Психологічні (це якості що говорять про здатність людини до даного виду діяльності);

2) Психоаналітичні (це якості що направлені на вдосконалення працівника як особистості);

3) Психолого – педагогічні (це якості що допомагають створити ефект особистої привабливості). [15, с.82]

До першої групи відносяться:

Психічні процеси що необхідні у професії: сприйняття, увага, пам`ять, мислення, уява.

Психічні стани: втомленість, апатія, стресостійкість, тривожність, депресія.

Вольові характеристики: наполегливість, послідовність, імпульсивність.

Ці показники є головними та визначальними, без психологічних показників якісна професійна робота неможлива.

Якщо соціальний робітник не буде відповідати психологічним вимогам що знаходяться у цій групі, яких потребує професія, скоріше за все будуть негативні наслідки при першій же непередбачуваній ситуації або в несприятливих умовах, можливості їх уникнути майже немає. Найчастіше ми можемо помітити прояв такої психічної невідповідності у вирішені якогось складного або не стандартного завдання. У роботі з людьми дуже важливу роль грають: зібраність, увага, проява терпіння до інших, розуміння людини, рішучість, наполегливість і т.д.

Психологічні якості є провідними для професії соціального робітника, без них неможлива ефективна робота.

Друга група включає в себе психоаналітичні якості наприклад: самоконтроль, самостійна оцінка своїх вчинків, стресостійкість та самокритичність, уміння курувати своїми емоціями та переключатись та фізична тренованість.

Третя група включає в себе ті якості що розташовують інших до тебе, наприклад: комунікабельність, емпатія до навколишніх, візуальність, красномовність і т. д. Однак Є. Холостова підкреслила що важливі не окремі чинники, а риси особистості в цілому.

Також ми виявили після аналізу досліджень А. Ляшенко що є декілька основних груп умінь якими повинні володіти фахівці соціальної роботи. [46 с.32].

Когнітивні вміння.

Компетентний працівник має володіти такими вміннями: аналізувати та оцінювати наукові концепції, досвід на практиці, вивчати проблеми та виявляти їх; використовувати свої знання та розуміння проблем на практиці, а також знахідки спостередження.

Уміння взаємодії і спілкування.

Працівник має: створювати гарну робочу обстановку, та підтримувати існуючу; бачити наперед та долати негативні почуття, що мають вплив на нього та на його оточення; передбачати та долати у спілкуванні з людьми ворожий настрій та агресію, звести злість до мінімуму для себе та оточуючих; сприяти наданню фізичної опіку нужденним; спостерігати та розуміти для себе поведінку та відносини між людьми; спілкуватися невербально, вербально та письмово; діяти у колективі з іншими працівниками соціальної служби.

Конструктивні вміння

Робітник соціальної служби має виносити лише ті решення що він узгодим зі своїми колегами, він має діяти у структурі розроблення рішень, виносити або приймати лише те рішення, яке передбачає співпрацю з іншими установами, закладами.

Організаторські вміння

Кваліфікований фахівець соціальної служби має вести чіткі та зрозумілі записи, бути конфіденційним та незалежним відносно своєї справи, організовувати, проводити ділові зустрічі або переговори, перевіряти всю інформацію що він отримує за допомогою доступних технологій.

Вчені І. Мигович та та В. Жмир у своїх працях особливо відмітили що дуже важливу роль у роботі соціального працівника грає «необхідність розвитку навичок спілкування, взаємодії, ефективної комунікації» [50, с.127].

Професійно важливі якості соціального працівника.

1. Якості які формувалися та розвивалися під час навчання та діяльністю за професією.

2. Якості що важко формуються і повільно розвиваються у професійному навчанні та діяльності.

3. Якості що можуть компенсуватися в індивідуальному стилі діяльності та спілкування.

4. Якості які не можна компенсувати в індивідуальному стилі діяльності та спілкуванні.

Якщо у людини слабко виражені або відсутні властивості четвертої групи, то вона наврядчи зможе побудувати кар`єру у соціальній сфері. Це ті властивості які майже неможливо розвинути в житті, ці якості найчастіше

природні, людина з ними народжується. Їх не можна компенсувати навчанням або придбаним досвідом.

Цим якостям можна дати таку назву « психологічна схильність до професії ».

До них відноситься довіра до людей, доброта, комунікативність, самостійний вибір дій та рішень, зрілість, самопізнання, екстравагантність, емоційна стабільність; стиль у якому людина взаємодіє, що включає агресивність і домінантність.

Одна з головних задач соціального працівника це спілкування, для того щоб успішно її реалізувати йому необхідна висока культура мовленної поведінки, він має імпровізувати, вести діалог, бути експресивним [41, с. 75]. Соціальний працівник повинен бути вічливим незалежно від свого ставлення до людини, від її соціального статусу, статі або віку людини, він має поважливо і терпляче ставитись до кожного клієнта.

Соціальний працівник у процесі спілкування повинен створювати приємну атмосферу у якій клієнт мав би бажання розповісти всі свої проблеми та питання, та розумів що його слухають. Дуже важливо не робити акцент на помилках, або якихсь помилках у висловлюванні клієнта, має бути продемонстрований реальний інтерес до проблем та обміном інформацією.

Імпровізаційність – важлива частина мовленної поведінки у соціальній роботі. Є дуже різні форми мовленої імпровізації починаючи з жартівливого питання, що допоможе зняти напругу у клієнта та закінчуючи монологом, що необхідний через якусь конкретну проблему. Сила професійної повленої імпровізації не тільки у раптовості тих чи інших реакцій, але в їх оптимальності та результативності.

Для соціального працівника імпровізація у спілкуванні це уміння або здатність швидко робити адекватну оцінку ситуації або вчинків людини, швидко приймати рішення, без довготривалого обдумування. У цей момент

він повинен користуватися знаннями з психології, педагогіки та соціальної роботи, що він мав отримати коли навчався у закладах вищої професійної освіти. Імпровізація неможлива без попередньої професійної підготовки фахівця.

Успіх професійної діяльності у роботі соціального фахівця у значній мірі залежить від комунікативної компетентності.

2.2. Безперервна освіта як пріоритетний напрям підвищення професійної компетентності фахівців соціальної сфери

Ми вже знаємо такі типи освіти як:

Формальна - освіта, що є інституціональною, свідомо визначеною та спланованою завдяки тому, що впроваджується державними або визнаними приватними закладами освіти, та яка в сукупності складає офіційну систему освіти країни. Відповідно до цього, формальні освітні програми одержують визнання від національних органів освіти або еквівалентних інституцій.

Неформальна - освіта, яка є інституціоналізована, цілеспрямована, спланована особою або організацією, яка забезпечує надання освітніх послуг. Це тренінги та/чи семінари для робітників компаній з підвищення кваліфікацій та/чи здобуття нових навичок. Як правило, професійні курси проводяться в короткі періоди та в умовах «безпечного простору». За цільовою аудиторією, професійні курси поділяються на корпоративні (за які платить працедавець) та індивідуальні (за які платить здобуваючий/ча освіту).

Інформальна освіта (самоосвіта) – це освіта, яка передбачає самоорганізоване здобуття особою певних компетентностей, зокрема під час повсякденної діяльності, пов’язаної з професійною, громадською або іншою діяльністю, родиною чи дозвіллям.

Після того як основна частина розвинутих країн перейшла до інноваційного типу економіки, при якому дуже важливими стали знання у всіх сферах суспільства та економічного життя країни, особлива увага була приділена вищій школі. Окрім вже відомих нам типів освіти що прописані вище (формальна, неформальна, інформальна) почали постійно з`являтися нові типи освіти, лише сьогодні освіту почали роздивлятись як важливий чинник для розвитку країни, раніше освіті не приділяли особливої уваги. Одним з таких типів є безперервна освіта. Як ми вже говорили вище в наукових працях термін «безперервна освіта» доволі розмитий та не має чіткого визначення.

Меморандумом про безперервну освіту Комісії Європейського Союзу було визначено шість основних напрямів розвитку безперервної освіти:

1. Нові базові знання і навички для всіх. Метою даного напрямку є представлення загального безперервного доступу до освіти з метою отримання і вдосконалення умінь і навичок, необхідних для «життя» в інформаційному суспільстві.

2. Збільшення інвестицій в розвиток людських ресурсів передбачає відчутне збільшення інвестицій в розвиток людських ресурсів, з метою підняття пріоритету найважливішого надбання Європи — людей.

3. Інноваційні методики навчання і вивчення мають на меті запровадження розробок нових технологій навчання для системи безперервної освіти.

4. Принципово нова система оцінки отриманої освіти. Мета — корінним чином змінити підходи до розуміння і визнання навчальної діяльності і її результатів, особливо у сфері неформальної і неявної освіти.

5. Розвиток наставництва і консультування. Акцентувати увагу на важливості забезпечення кожному індивідууму вільний доступ до освітньої інформації і до необхідних консультацій і рекомендацій.

6. Наближення освіти до місця проживання. Наблизити можливості отримання освіти до місця проживання за допомогою мережі навчальних і консультаційних пунктів, використовуючи сучасні інформаційні та комунікаційні технології (ІКТ) [49].

В сучасному світі безперервна освіта це універсальний тип освіти та надані вище пункти підтверджують це.

Принципи безперервної освіти на практиці найбільш корисні для фахівців які б хотіли паралельно зі своєю основною діяльністю підвищити свій рівень професійної компетенції. З цієї причини буде цікаво провести дослідження як можна застосувати безперервну освіту на практиці для підвищення професійної компетенції.

Для того щоб визначити можливості та доцільності використання переваг безперервної освіти фахівцями ми нагадаємо визначення та сутність голосних характеристик «безперервної освіти». Як ми зазначили раніше, визначення поняття та його сутність це доволі складні питання, бо пропонується велика кількість визначень. До найбільш часто використовуваних, та найбільш близьких до значення слід віднести:

- єдиної системи, що включає всі можливі типи навчальних закладів, які забезпечують максимальний розвиток здібностей людини. Нерідко розуміється як "продовжене освіта", "освіта через все життя" [19];

- якісної характеристики системи освіти, яка виражається в такій побудові інфраструктури, при якому не існує безвихідних форм і ступенів освіти і яке дозволяє людині, згідно своїм освітнім потребам та можливостям, у будь-який час його продовжити [34];

- освіти впродовж всього життя, що забезпечується єдністю і цілісністю системи освіти, створенням умов для самоосвіти і всебічного розвитку особистості, сукупністю спадкоємних, диференційованих освітніх програм різних ступенів і рівнів, що гарантують громадянам реалізацію права на освіту та надають можливість отримувати загальноосвітню і професійну підготовку, перепідготовку, підвищення кваліфікації протягом усього життя [36, с. 55].

Розглядаючи безперервну освіту у контексті цієї теми варто зупинитись на її значимості та практичної користі для випускників вищих навчальних закладів.

Р. В. Емерсон казав: «Те, чого ми навчалися в школах і університетах, — не освіта, а тільки спосіб отримати освіту» [37].
На сьогоднішній день здобуття вищої освіти нажаль не виступає показником високого професіоналізму фахівця, та навряд отримання ВНЗ гарантує успішне працевлаштування. Ця думка застаріла, та реалії сьогодення це явно демонструють на практиці. Абітурієнт у процесі отримання ВНЗ набуває набір професіональних рекомендацій стосовно того, як та над чим йому слід працювати та навчатися далі, як правильніше організувати власне, самостійне навчання. Наразі думка про те що освіта закінчується після отримання диплому дуже наївна. Це самий початок шляху у процесі отримання знань, навчання та отримання досвіду.
Минуле покоління у своїй більшості хибно вважало що вища освіта це головний та основний тип освіти і на тому вона закінчується, далі лише праця і на сьогоднішній день існує багато випускників ВНЗ які гадають що з дипломом їх освіта кінчиться, навіть не замислюючись над тим, що таке освіта та в чому її призначення. Раніше й державна політика у галузі освіти засновувалася тільки на формальному типі освіти (ВНЗ). Підкріплялася ця система і на ринку праці, де у виборі між талановитим, ініціативним фахівцем з великим багажем знань по фаху але без диплома про вищу освіту

та людини с вищою освітою, але з мінімальним практичним досвідом роботи, та меншою ініціативністю та готовністю до особистого розвитку роботодавці завжди обирали другий варіант.
На сьогоднішній день кардинальних змін в Україні не відбулось. Роботодавці також хочуть бачити у своїх колективах працівників з дипломами, але кожен з них свій кар`єрний ріст має будувати самостійно. Після дослідження ми прийшли до висновку, що найліпшим індикатором стану ринку праці є рівень працевлаштування молодих фахівців.

Розглянемо дослідження працевлаштування випускників яке показало, що кількість осіб що паралельно з отриманням освітньо-кваліфікаційного рівня отримали професію на протязі 5-ти років показує не вище ніж 2,32%.
Випускники які отримали направлення на роботу 27-28%, але це навіть не третя частина від загальної кількості студентів.
Наглядно ми можемо побачити результати дослідження у таблиці нижче (Рис. 1).

Дані для розуміння динаміки кількості випускників, які були направлені на роботу

2010-2015 н.р. (Рис. 1)

Навчальні роки	Чисельність випускників, які отримали направлення на роботу			
	Всього, осіб	% до загальної кількостівипускників	Чисельність випускників, які одночасно з освітньо-кваліфікаційним рівнем отримали робітничу професію, осіб	% до загальної кількостівипускників
2014/15	134399	27,7	39006	2,31
2013/14	156473	27,2	41143	2,06
2012/13	167932	27,4	48851	2,32
2011/12	170285	27,2	46765	2,08
2010/11	181942	27,8	48768	2,02

Після цього дослідження ми можемо зробити висновок, що обговорена раніше думка підтверджується на практиці. На сьогоднішній день диплом про повну закінчену вищу освіту є не більш ніж супровідний документ при влаштуванні на роботу. Диплом не зможе гарантувати успішне влаштування на роботу, а тільки ініціативність, бажання вчитись будуть головним фактором кар'єрних досягнень людини. До того ж неможливо прогнозувати в яку сферу піде випускник після отримання диплому за своєю спеціальністю. Згідно даних досліджень майже 50% випускників уходять працювати в іншу сферу після закінчення ВНЗ та змінюють професію [42].

гідно статистики, щороку до Державної служби зайнятості звертається у середньому 5-7% випускників навчальних закладів. Переводячи в реальні

цифри, після закінчення навчання роботу не можуть знайти близько 93 тисячі випускників, серед яких приблизно 53 тисячі – випускники ВНЗ, 33,5 тисячі – випускники професійно-технічних навчальних закладів та 6, 3 тисячі – випускники загальноосвітніх шкіл. Окрім цього, кожну 9-ту молоду людину, яка звернулася до центру зайнятості, треба перенавчати новій професії або підвищувати її кваліфікацію [28]. Є декілька причин що пояснюють це явище. Часто молоді абітурієнти коли приходить час обрати професію не можуть чітко зрозуміти чим би вони хотіли б займатись у житті, та відносяться до освіти зневажливо, орієнтуються на хибні чинники: престиж напряму, а не його використання на практиці, вартістю, прохідним балом. Часто протягом одного-двох років навчання студент розуміє що помилився з вибором факультету та спеціальності, але змінити його в Україні він уже не зможе. Хоча у Сполучених Штатах студент кожні пів року обирає собі набір предметів і не прив`язується до спеціальності, може її змінити за своїм бажанням, але нажаль в Україні можливості перейти на альтернативну спеціальність немає. Як результат цього процесу в Україні ми отримуємо тисячі «дипломованих» робітників які не задоволені тією сферою що вони обрали, навчалися без особливого інтересу до предметів та явно не мають бажання робити за тією спеціальністю що вони закінчили. Ця ситуація може бути рушійною для економіки України в цілому а також створює дисбаланс у сфері зайнятості.

О. Тоффлер сказав: «Школа завтрашнього дня повинна давати не тільки інформацію, а й способи роботи з нею. Школяри та студенти повинні вчитися відкидати старі ідеї, знати, коли і як їх замінювати, вони повинні навчитися вчитися, відучуватися та перевчатися. Неграмотною людиною завтрашнього дня буде не той, хто не вміє читати, а той, хто не навчився вчитися [54, с. 128]». Це насправді слушна думка.

Він мав на увазі що здатність здобувати освіту після здобуття диплому це головний принцип безперервної освіти. Сьогодні безперервна освіта це невід`ємна частина життя кожної людини, виробництва вимагають

постійного нарощування професійних знань і установок фахівця як особистості і суб'єкта організації яких прагне працювати на результат та постійно вносити позитивні зміни у виробництво. [47, С. 10].

2.3. Сучасні підходи до формування системи безперервної освіти: зарубіжний досвід та шляхи його використання в Україні.

У цьому параграфі ми розглянемо підходи до формування системи безперервної освіти у різних країнах. Відзначено основні характерні риси і проблемні аспекти сучасного етапу формування системи безперервної освіти в Україні та намічено перспективні шляхи подальшого розвитку навчання упродовж життя.

Висококваліфіковані робітники це дуже важливий фактор від якого залежить підвищення продуктивності праці, спроможність виробляти високоякісну та конкурентноспроможну продукцію, інтеграцію України у світове економічне товариство. Велике значення мають такі показники, як професіоналізм, компетентність, здатність до отримання знань упродовж життя, рівень культури [26]. Безперервна освіта на сьогоднішній день знаходиться лише на стадії формування, саме тому важливо досліджувати та вивчати досвід провідних країн світу у цій галузі та знаходити можливості для того щоб адаптувати цей досвід до нашої країни.

Багато праць вже присвячено дослідженню розвитку безперервної освіти, положень теорії організації, що навчається, таких відомих дослідників, як Антошкіна Л.І., Арджиріс К., Армстронг М., Веснін В.Р., Діксон Н., Карпенко М.М., Коротков Е.М., Левченко О.М., Мільнер Б.З., Моргунов Є.Б., Сенге П., Сендж П. та багатьох інших.

Після аналізу наукових праць, можемо зробити висновок що в Україні концепція розвитку безперервної освіти знаходиться на дуже низькому рівні, недостатній рівень її теоретичної і практичної розробки. Наразі актуальне

питання стосовно формування системи безперервної освіти і навчання упродовж життя в Україні, з урахуванням міжнародного досвіду і можливістю адаптувати його до наших потреб. Це питання потребує всебічне теоретичне і практичне дослідження.

Концепція безперервної освіти являє собою сучасну систему поглядів на освітню практику, яка проголошує навчальну діяльність людини невід'ємною складовою частиною її способу життя у будь-якому віці.

З 70-х років XX ст. ідея навчання упродовж життя почала відтворювати широке уявлення про освітній процес, де первинна освіта покликана закласти основи уміння вчитися.

За допомогою неперервної освіти людина може не лише засвоювати нову інформацію для вдосконалення себе як фахівця. Вона включає у себе три рівні, та виходить далеко за межі робочого часу та простору.

Рівні безперервної освіти:

1) особистий і культурний розвиток;
2) професійний розвиток;
3) соціальний розвиток.

Теорії організаційного розвитку і людського капіталу, концепція організації, що навчається та управління знаннями безпосередньо пов`язані з ідеєю навчання особистості впродовж життя.

Роботи А. Маслоу, Ф. Герцберга, Д. Макгрегора, Р. Лайкерта, К. Арджиріса стали теоретичною основою концепції організаційного розвитку, хоча передумови її виникнення можна знайти навіть у перших розробках що були присвячені підготовці та підвищенню кваліфікації фахівців. Концепція організаційного розвитку відштовхується від швидкості змін навколишнього середовища та його все більшої складності. Та це має свої наслідки, бюрократична структура управління не може відповідати сучасним вимогам, на її зміну мають прийти більш адаптивні структури.

Під організаційним розвитком найчастіше розуміється систематичне застосування положень біхевіористського підходу на різних рівнях організації (груповому, міжгруповому, організаційному в цілому) з метою здійснення запланованих перетворень. До основних принципів організаційного розвитку слід віднести такі [20]:

– принцип змін – для досягнення успіху організація повинна змінюватися так само швидко, як і умови оточуючого середовища;

– принцип плановості, систематизованості – зміни повинні бути підготовлені, керовані, спрямовані на досягнення поставлених цілей;

– принцип системності – розгляд організації як єдиного цілого, з урахуванням взаємозалежностей всіх її елементів;

– принцип інтервенції – залучення кваліфікованих помічників (внутрішніх і зовнішніх), які забезпечують об'єктивність і нейтральність по відношенню до організації і її персоналу;

– принцип гуманістичних цінностей, позитивного підходу;

– принцип каузальності – передбачає виділення каузальних змінних, тобто факторів, які піддаються впливу (структури, процеси, політика, навчання, поведінка менеджерів, лідерів), проміжних (установки, сприйняття, мотивація, норми, цінності, відповідальність, кваліфікація) та результуючих (прибуток, дохід, збільшення обсягів продажу, імідж, скорочення витрат і оптимізація фінансових потоків);

– принцип практичного навчання;

– принцип багаторівневого впливу;

– принцип унікальності організації – ідентифікація проблем і підбір методів здійснюється на основі організаційної діагностики;

– принцип технологічності – наявність чіткої технології проведення організаційних змін, що дозволяє підвищувати професіоналізм і вирішувати задачі організації найбільш ефективно.

Концепція організації, що навчається посідає дуже важливе місце в теорії організаційного розвитку.

Такий термін як «організація, що навчається» вперше з`явився у 1990-му році та одразу отримав широке поширення в США та Європі. Одна з відомих концепцій організації, що навчається, належить американському досліднику П. Сенге. Інша, європейська концепція, була розроблена кількома авторами: Т. Бойделом, Н. Діксоном і П. Сенджем.

П. Сенге (1990), один з перших хто зробив визначення «організація, що навчається, - це „організація, яка постійно зростає для створення свого майбутнього".

У 1993 році Гарвін дав характеристику організації, що навчається як та, що має змогу змінювати свою поведінку для того, щоб отримувати та урахувати нові знання та ідеї, як організацію що навчилася створювати, отримувати та передавати знання. На думку Бургойна (1994), організації, що навчаються, повинні вміти адаптуватися до змінних умов і розвивати свій персонал відповідно. Вік і Леон (1995)дійшли висновку, що „організація, яка навчається, постійно удосконалюється завдяки швидкому створенню і розвитку можливостей, необхідних для майбутнього успіху" [17].

Організація, що навчається, на думку Е.М. Короткова, – це не нова модель побудови й розвитку компанії, а скоріше комбінація передових управлінських інструментів, зведених воєдино [12].

Американська концепція яка була розроблена П. Сенге визначає що організація, що навчається має 5 основних характеристик.

Автори що розробляли Європейську концепцію змогли відокремити 11 вмінь що необхідні для організації, що навчається (табл. 1).

Таблиця 1 – Характеристики організації, що навчається, за європейською та американською концепціями [12]

Американська концепція	**Європейська концепція**
1. Системне мислення – це концептуальні структури, що охоплюють обсяг знань і технологій, вироблених упродовж ряду років; ці знання повинні становити цілісне уявлення про процеси і явища та оптимальні шляхи їхньої зміни.	1. Підхід до розробки стратегії, заснований на навчанні – стратегія і політика організації розглядаються як безперервні процеси; бізнес-плани постійно змінюються й удосконалюються з урахуванням нових факторів.
2. Особиста майстерність – виявлення ціннісних орієнтирів працівника та їх відповідності цілям організації; розвиток зв'язків між особистим і організаційним навчанням, формування морального клімату, який заохочує до розвитку.	2. „Партисипативна" політика управління – працівники організації приймають участь у розробці стратегії і політики; політика організації відображає цінності усього колективу, а не лише вищого менеджменту.
3. Ментальні моделі – являють собою поняття, узагальнення, образи, які глибоко закріпилися у свідомості, визначають сприйняття світу і діяльність людини. Багато понять про нові напрями організаційної діяльності не можуть бути використані практично,	3. Інформаційна відкритість – інформація у більшій мірі використовується для прийняття вірних рішень, а не як основа для винагородження чи покарання. 4. Облік і контроль діяльності

оскільки вони вступають в конфлікт з існуючими ментальними моделями. 4. Формування загального бачення – включає участь працівників у визначенні цінностей, цілей і задач організації. 5. Групове навчання – передбачає не лише участь у семінарах, тренінгах, але й вільний обмін думками на основі відкритого діалогу. Завдяки синергетичному ефекту результати групового навчання є більш високими, ніж ті, що можуть бути досягнуті під час індивідуального навчання.	організації – це формування системи обліку, бюджетування й аналізу, направленої на розвиток і навчання, посилення відповідальності кожного працівника за ресурси, які знаходяться у його розпорядженні. 5. Внутрішній обмін послугами – кожен підрозділ і постачає, і споживає послуги; підрозділи та відділи мають можливість діяти самостійно. 6. Гнучкі механізми винагородження – залучення усіх працівників до процесу визначення оптимальних форм винагородження, яке залежить від внеску кожного робітника у загальні результати діяльності організації. 7. Структура, яка надає працівникам можливості – розподіл посад і ролей в організації передбачає створення умов для кар'єрного росту. 8. Постійний аналіз навколишнього

	середовища – збір і аналіз інформації щодо змін, які відбуваються за межами організації. 9. Спільні проекти організації і її партнерів (постачальників, споживачів), у тому числі організація спільного навчання. 10. Клімат, який сприяє навчанню - надання працівникам часу для обговорення і аналізу практики, навчання на власному досвіді. 11. Постійний саморозвиток кожного співробітника – наявність бюджету для саморозвитку кожного праців- ника, у межах якого він сам обирає теми навчання; заохочення уміння брати на себе відповідальність.

Формування організації, що навчається, на практиці виробило основні принципи, їх сутність ми розкрили нижче [12]:

– навчатися швидше, ніж конкуренти;

– навчатися всередині організації (обмін досвідом між працівниками і робочими групами);

– навчатися за межами організації (у постачальників і споживачів);

– вертикальне навчання (від верхньої до нижньої ланок організації);

– постановка вірних питань і застосування навчання у практичній

діяльності;

– прогнозування майбутнього, створення сценаріїв і навчання на їх основі;

– навчатися швидше, ніж змінюється оточуюче середовище;

– навчатися у тих сферах, в яких раніше навчання не здійснювалось.

Американські дослідники Арджиріс і Шон розробили теорію на основі вивчення та встановлення зв`язків між процесом навчання та ухвалення рішень. Теорія „подвійної петлі", в подальшому вона зайняла вагоме місце у процесі підготовки кадрів [14]. Даний підхід виділявся серед інших тим, що в ньому було два цикли навчання:

- перше навчання, за його допомогою отримувались формальні навички та знання, що були необхідні для того, щоб робітний мав змогу навчитись, використовуючи існуючі методи для виконання своєї роботи;

- рефлексивне навчання, що зумовлює навчання, розвиток знань, умінь та навичок які він отримав на основі першого циклу в подальшому, але ж ураховуючи реалістичні, сучасні виробничої і господарської діяльності.

Після проходження навчання у даному циклі можна було частково або навіть повністю поставити під сумнів правильність та придатність існуючих на той момент норм. Таким чином, відбувається трансформація розуміння і поведінки працівників в організації у відповідності до змін у внутрішньому і зовнішньому середовищі останньої.

К. Арджиріс зробив визначення що використання одиночної „петлі навчання" у організаціях передбачає визначення ними „ключових змінних", тобто визначення їх цілей і стандартів яких вони бажають досягнути. Після цього визначення необхідно контролювати процес та робити оцінку досягнень та за необхідністю приймати коригуючі заходи, завершуючи,

таким чином, петлю. Подвійна петля навчання можлива за умови, що процес контролю здійснюється с основи „ключових змінних”, у зв’язку з необхідністю відповідати новій ситуації, яка виникла у зовнішньому оточенні [17].

Концепція людського капіталу також має особливе значення її основоположниками були Т. Шульц і Г. Беккер. юдський капітал являє собою економічну категорію, яка характеризує сукупність сформованих і розвинутих унаслідок інвестицій продуктивних здібностей, особистих рис і мотивацій індивідів, що перебувають у їхній власності, використовуються в економічній діяльності, сприяють зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливають на зростання доходів свого власника та національного доходу [6]. Тож для формування людського капіталу необхідні інвестиції.

Якщо дивитись з цього боку, то важливо враховувати досвід провідних країна світу у застосуванні такого Британського стандарту як „Інвестори в людей”, цей підхід відзначає основні напрями для збільшення ефективності вкладень у розвиток та навчання робітників організації. На практиці застосування даного стандарту організації отримують дуже гарний та позитивний ефект, а саме:

- підвищенні продуктивності і прибутковості, і, відповідно, зменшенні собівартості і витрат;

- підвищенні здатності відповідати потребам споживачів;

- покращенні мотивації шляхом забезпечення особистого розвитку і визнання досягнень;

- формуванні іміджу соціально орієнтованого підприємства;

- абезпеченні високої конкурентоспроможності завдяки підвищенню професійного рівня працівників.

Сьогодні у світі ми можемо спостерігати за все більшим прискоренням тенденцій глобалізації, та маємо відповідати сучасним вимогам сьогодення, визначення конкурентних переваг країн на основі ефективного використання знань, обумовлює потребу формування в Україні системи безперервної освіти.

У відповідності з Національною доктриною розвитку освіти [31], державна політика стосовно безперервної освіти проводиться з урахуванням світових тенденцій розвитку освіти протягом життя, соціально-економічних, технологічних та соціокультурних змін

Безперервність освіти реалізується шляхом:

– забезпечення наступності змісту та координації навчально-виховної діяльності на різних ступенях освіти, що функціонують як продовження попередніх і передбачають підготовку громадян для можливого переходу на наступні ступені;

– формування потреби та здатності особистості до самоосвіти;

– оптимізації системи перепідготовки працівників і підвищення їх кваліфікації, модернізації системи післядипломної освіти на основі відповідних державних стандартів;

– створення інтегрованих навчальних планів і програм;

– формування та розвитку навчальних науково-виробничих комплексів ступеневої підготовки фахівців;

– запровадження та розвитку дистанційної освіти;

– організації навчання відповідно до потреб особистості і ринку праці на базі професійно-технічних та вищих навчальних закладів, закладів післядипломної освіти, а також використання інших форм навчання;

– забезпечення зв’язку між загальною середньою, професійно-технічною, вищою та післядипломною освітою.

Вітчизняні вчені відзначають можливість побудови системи управління розвитком і навчанням персоналу в організації за трьома шляхами :
1) Локально (реактивно – за вимогами до відповідності виробничої ситуації);
2) Спрямовано (на основі створення та реалізації концепції розвитку та навчання);
3) Системно (забезпечуючи безперервність навчання, з поступовим переходом до стадії організації, що навчається).
Л.І. Антошкіної [3], висловив таку думку, що слід розділяти поняття „навчання упродовж життя” і „безперервна освіта”. Так, „навчання упродовж життя” вказує на те, що освіта триває все життя у різних формах: дитячих освітніх установах, школах, закладах позашкільної підготовки, вищих навчальних закладах, закладах післядипломної освіти, шляхом самоосвіти. „Безперервна освіта” – це освіта для дорослих, тих, хто вже закінчив школу. Пост-шкільна освіта не повинна обмежуватися навчальним закладом. Вона має включати, крім вищої і професійної освіти, перепідготовку кадрів, освіту на робочому місці й інші доступні особам усіх вікових груп програми формальної й неформальної освіти, що забезпечують безперервність навчання [3].
Разом з тим, формуванню сучасної системи безперервної освіти в Україні перешкоджають передумови, що склалися за період переходу країни до ринкової економіки. Так, розвиток системи підвищення кваліфікації працівників стримують такі фактори, як [26]:
– низький ступінь відповідальності роботодавців за рівень професіоналізму та кваліфікації працівників, небажання витрачати на це кошти;
– економічна неспроможність підприємств забезпечувати підвищення кваліфікації працівників відповідно до потреб сучасного виробництва;

– низька мотивація працівників до підвищення свого професійного рівня, відсутність системи стимулювання професійного просування по службі. аким чином, для подолання зазначених негативних тенденцій в Україні необхідними є розробка і запровадження низки заходів як на державному рівні, так і на рівні окремих підприємств та їх об’єднаня.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2

Успішна професійна діяльність у багатьох сферах великою мірою залежить від комунікативної компетентності фахівців. Не винятком є і соціальна сфера, бо уміння комунікації, спілкування грають важливу роль у кар ‘єрі соціального робітника.

В соціальній роботі спілкування має свої специфічні форми і види. Цей феномен потрібно розглядати як процес взаємодії соціального працівника в широкому значенні і його колег та клієнтів, в якому акумулюються такі специфічні складові, як відносини, взаєморозуміння, які формуються між людьми що спілкуються, взаємовплив, обмін інформацією, взаємодія.

Таким чином аналіз особливостей професійної соціальної роботи, головний особистісно-професійних якостей та умінь надають підстави для ствердження, що наявність комунікативних умінь і спілкування відіграють надзвичайно важливу роль у роботі соціального працівника.

Роль знань помітно зросла після останніх економічних зрушень та внаслідок цього роботодавці при підборі робітників нарешті будуть віддавати пріоритет не просто дипломованим кандидатам, а тим що можуть активно працювати в напрямку освоєння сучасних технологій а також мають здібності до самоосвіти. Значне пришвидшення темпів технологічних та наукових відкриттів значною мірою прискорило темпи старіння знань, термінів та понять що ми вивчали раніше, та тим самим воно сформулювало необхідність пошуку такого типу освіти, який дозволяв би фахівцям бути в курсі останніх інноваційних відкриттів, при цьому не займаючи багато часу та не потребуючи значних фінансових вкладень. Проведений аналіз свідчить, що таким типом освіти є безперервна освіта, оскільки практичне застосування принципів даного типу освіти дозволяє фахівцю постійно підвищувати рівень власної компетентності залишаючись затребуваним працівником на ринку праці.

Попри очевидні переваги безперервної освіти для висококваліфікованих кадрів, даний тип освіти нажаль є малопопулярним серед українського

населення, тому в подальшому пропонується вжити систему заходів щодо активного впровадження безперервної освіти як на рівні ВНЗ, так і на рівні вітчизняних підприємств та організацій.

Доцільним є більш широке застосування зарубіжного досвіду у сфері безперервної освіти, формування механізму залучення інвестицій у розвиток і навчання персоналу, стимулювання зацікавленості у професійному розвитку як найманих працівників, так і роботодавців, створення системи оцінки ефективності навчання і підвищення кваліфікації в освітніх закладах і безпосередньо на підприємствах.

Розділ 3 Проблеми реалізації системи безперервної освіти персоналу організації соціальної сфери в Україні (за результатами емпіричного дослідження).

3.1. Елементи програми емпіричного дослідження

На сьогодні великою характерною ознакою у сучасному суспільстві є постійні зміни в усіх сферах життя. Світ дуже стрімко розвивається, такі сфери як наука, економіка, промисловість, культура, мають вплив на розвиток інформаційного й освітянського простору. Тому на сьогоднішній день освіта на протязі всього життя грає дуже велику роль.

В системі неперервної освіти людина постійно одержує нові знання, уміння та навички що пояснює її важливе значення у побудові майбутнього інтелектуального капіталу суспільства, організацій, підприємств, установ, колективів.

Індивідуальну траєкторію освіти працівника можна розглянути як індивідуальний ним вибір змісту, форм, методів, технологій, прийомів освіти на основі узгодження індивідуальних цілей, потреб, мотивів інтересів працівника та цілей, вимог освітньої організації (навчального закладу, установи).

Для освітньої організації, у якій навчається або працює людина, важливо забезпечити комфортні умови для реалізації індивідуальної траєкторії освіти за його вибором та підтримкою фахівців і керівництва.

У сучасному світі актуальною є проблема організації й управління самоосвітою як провідною формою безперервної освіти в умовах сучасності, пошук індивідуальних шляхів її реалізації.

Об'єкт емпіричного дослідження: працівники організації соціальної сфери в Україні.

Предмет емпіричного дослідження: досвід моделювання індивідуальної траєкторії безперервної освіти та самоосвіти працівників соціальної сфери.

Мета емпіричного дослідження: дослідити напрями моделювання індивідуальної траєкторії безперервної освіти й самоосвіти працівників соціальної сфери

Завдання дослідження:

1. Дослідити вплив системи безперервної освіти на успіх у кар `єрі та рівень професійної підготовки фахівців соціальної сфери.
2. Визначити основні напрями моделювання індивідуальної траєкторії освіти й самоосвіти працівників організації соціальної сфери

Гіпотези дослідження:

1. безперервна освіта є основним чинником конкурентоспроможності працівників соціальної сфери на ринку праці.

2. Самоосвіта виступає однією з ключових форм безперервної освіти працівників соціальної сфери

Основні поняття

Безперервна освіта – це поповнення знань, формування умінь, навичок, компетенцій в освітніх установах й закладах у межах організованої дидактичної системи та самостійним шляхом (відвідування лекцій, тренінгів, участь у семінарах, конференціях, спілкування з іншими людьми, навчання на уроках минулого та досвіді). Стосовно організації безперервна освіта – це процеси й системи, що забезпечують людині можливість навчання, обміну знаннями, застосування цих знань у професійній діяльності [1, 557].

Самоосвіта – це освіта, що отримується у процесі самостійної роботи, без проходження систематичного курсу навчання в освітній установі. У системі безперервної освіти самоосвіта виконує роль зв'язної ланки між ступенями й стадіями організованого навчання, що надає освітньому процесу цілісного характеру [6, 336].

Моделювання – це метод дослідження об'єктів пізнання за їхніми моделями; побудова та вивчення моделей реальних предметів і явищ і конструйованих об'єктів для визначення або поліпшення їхніх характеристик, раціональних способів їхньої будови, керування ними та ін. [8, 142-143].

Індивідуальна траєкторія освіти соціального працівника – це доцільний вибір ним змісту, форм, методів, технологій, 3 прийомів освіти на основі узгодження індивідуальних цілей, потреб, мотивів інтересів працівника та цілей, вимог освітньої організації (навчального закладу, установи).

Соціальний працівник – це посередник між суспільством, соціальною групою, сім'єю та індивідом. це висока відповідальність перед суспільством за долю людей, які довірили Вам свої проблеми, які потребують Вашої допомоги.

Метод дослідження

Для отримання повної та більш маштабної картини ситуації, щодо безперервної освіти та індивідуальної траєкторії освіти соціальних працівників і в Україні, необхідно враховувати велику кількість чинників та факторів, які супроводжують процес прийняття на роботу в цілому.

Щоб отримати глибинне розуміння ситуації і продвинутися вперед на шляху впровадження концепції безперервної освіти для фахівців соціальної сфери, у цьому дослідженні наряду з опитуванням фахівців, що працюють в соціальній сфері, ми також проводитимемо опитування іншої сторони - а саме роботодавців, керівників та людей, що займаються питаннями підвищення кваліфікації. Таким чином, в контексті дослідження вони відіграватимуть роль експертів і дозволять нам як дослідникам подивитись на проблему з обох сторін.

Це є дуже важливим також і для забезпечення подальших досліджень проблеми, адже зараз система безперервної освіти знаходиться на етапі формування, повнота отриманної інформації може бути застосована для впровадження концепції безперервного навчання в та моделювання індивідуальних траєкторії освіти для фахівців в організаціях соціальної сфери.

У дослідженні був обраний анонімний метод анкетного опитування, враховуючи специфічність цієї теми. Це допоможе отримати більш щирі відповіді респондентів, та дозволить більш детально дослідити взаємозв’язок факторів впливу і отримати більш чітку інформацію. Анонімність допоможе отримати чесні відповіді.

Опитування працівників і роботодавців буде проводитися онлайн з використанням Google Forms.

Вибіркова сукупність дослідження

Тема дослідження достатньо вузька, статистичний чи науковий матеріал майже відсутній. Тому це опитування буде тестовим, пілотажним, для збору першої інформації за темою, але у майбутньому на його базі можливо буде планувати та проводити більш розширенні дослідження, воно допоможе сформувати більш точні запитання тестів (тест інструментарій) поставити конкретні та більш точні запитання для проведення більш якісного дослідження.
Учасниками цього опитування були працівники соціальної сфери, з наявністю професійної освіти, які працюють не менш 2 років. Опитування анонімне.

Наявність фахівців з різним стажем роботи допоможе нам розглянути проблему самоосвіти та безперервної освіти у соціальній роботі більш ширше.

3.2. Напрями моделювання індивідуальної траєкторії безперервної освіти й самоосвіти персоналу організації соціальної сфери за даними соціологічного дослідження.

У дослідженні прийняли участь 28 фахівців соціальної сфери.

1. Ваш стаж роботи у соціальній сфері складає... Рис. 3.2.1

Виходячи з відповідей респондентів бачимо, що в опитуванні будуть приймати участь по 7 фахівців з різним стажем роботи. Тому зможемо розглянути відповіді людей з різним досвідом роботи.

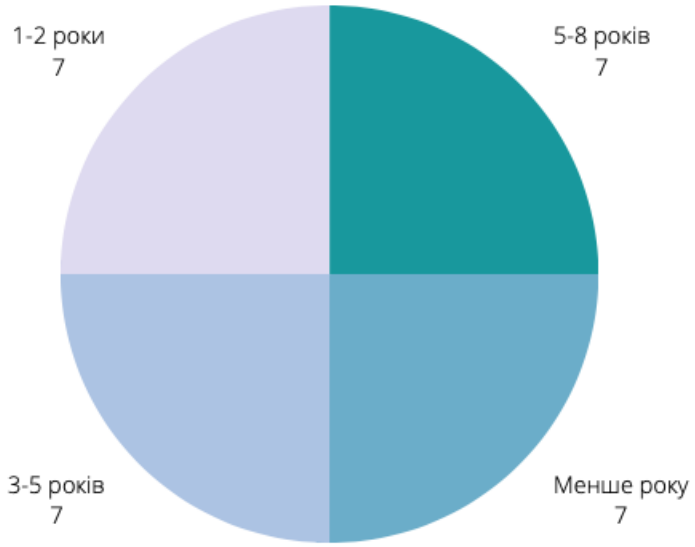

Рис. 3.2.1

2. Чи маєте ви профільну освіту? Рис. 3.2.2

Згідно даних опитування бачимо, що усі респонденти мають профільну вищу освіту.

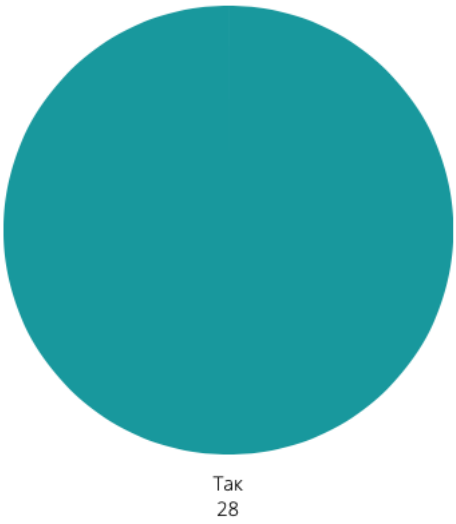

Рис. 3.2.2

3. Чи проходили ви курси підвищення кваліфікації після отримання вищої освіти? Рис. 2.2.3.

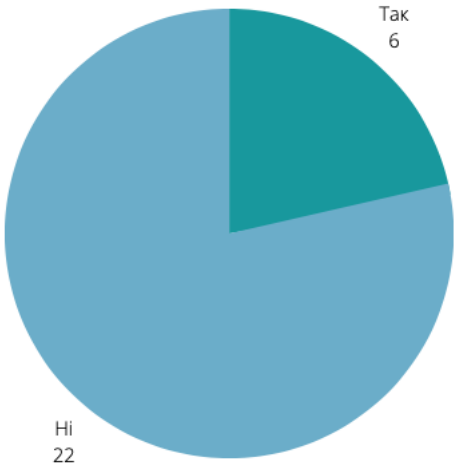

Рис. 3.2.3.

З даних опитування ми можемо побачити що більша частина фахівців не проходила курси підвищення кваліфікації, лише 6 респондентів були на курсах підвищення кваліфікації, хоча мало б бути більше відповідей «Так», , бо майже 50% респондентів працюють у сфері соціальної освіти більше 5-ти років, у системі безперервної освіти підвищення кваліфікації обов`язкове через 5 років після закінчення вищої освіти.

4. Чи змінювали ви свою професію хоч раз за життя? Рис. 3.2.4.

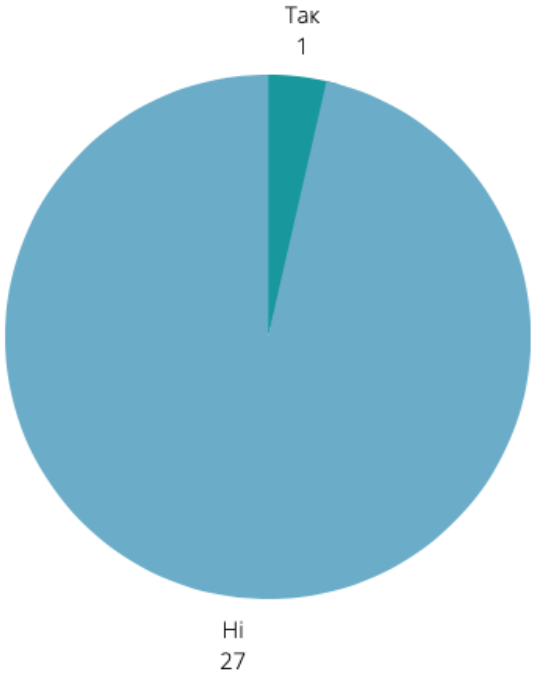

Рис. 3.2.4.

Лише одна людина з респондентів змінювала свою освіту. Інші працюють за фахом.

5. Чи вважаєте ви, що інколи не можете допомогти людині через те, що вам бракує професійних знань? Рис. 3.2.5.

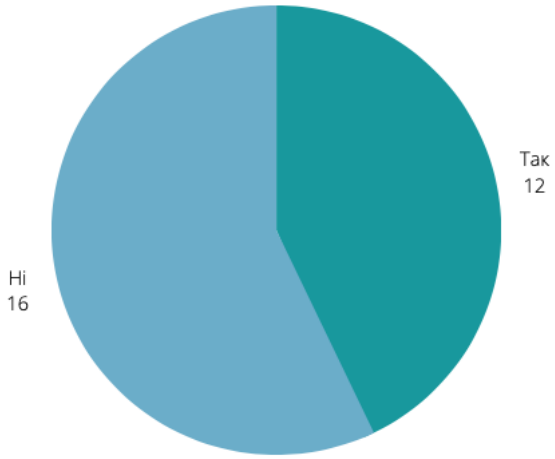

Рис. 3.2.5.

Відповідь «так», тобто не вистачає знань дали 12 респондентів, 16 вважають що їм вистачає знань для компетентної роботи. Майже половина з респондентів вважає, що їм бракує професійних знань для того, щоб допомогти людині, це дуже високий показник.

6. Чи вважаєте ви, що шанси влаштуватися на роботу будуть вищі, якщо у Вас є диплом про ВНЗ? Рис. 5.3.6.

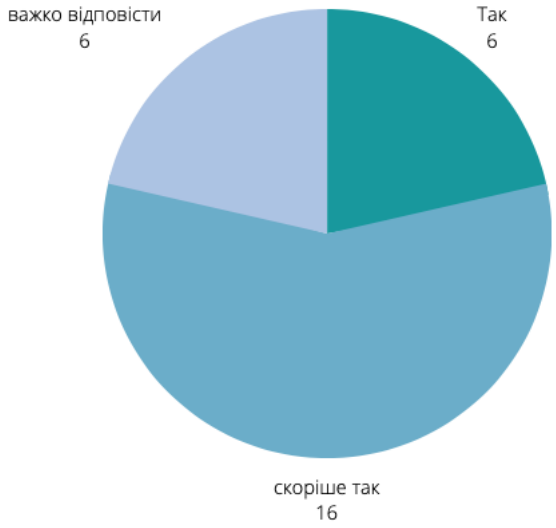

Рис. 5.3.6.

6 респондентів відповіли «Так», 16 відповіли «Скоріше так» та 6 дали відповідь «важко відповісти», це говорить про те що вища освіта є необхідною умовою для якісної, компетентної роботи соціального фахівця.

7. Організація, у якій ви працюєте, пропонувала Вам прийняти участь у тренінгах або курсах для підвищення кваліфікації? Рис. 5.3.7.

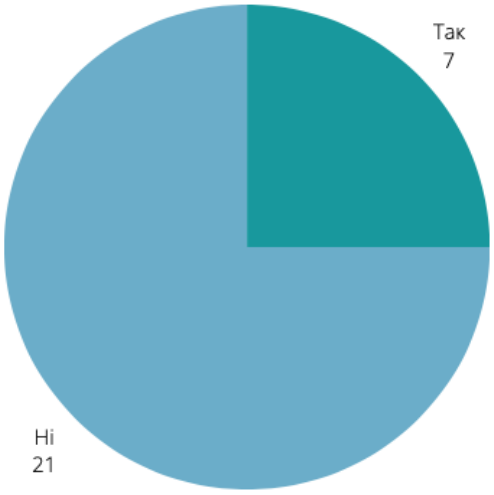

Рис. 5.3.7.

25%, тобто 7 фахівців з 28-ми відповіли «так», це говорить про те що не всі організації сприяють розвитку своїх фахівців та впроваджують системи безперервної освіти.

8. В якій зі сфер вам бракує знань на практиці роботи? Рис. 5.3.8.

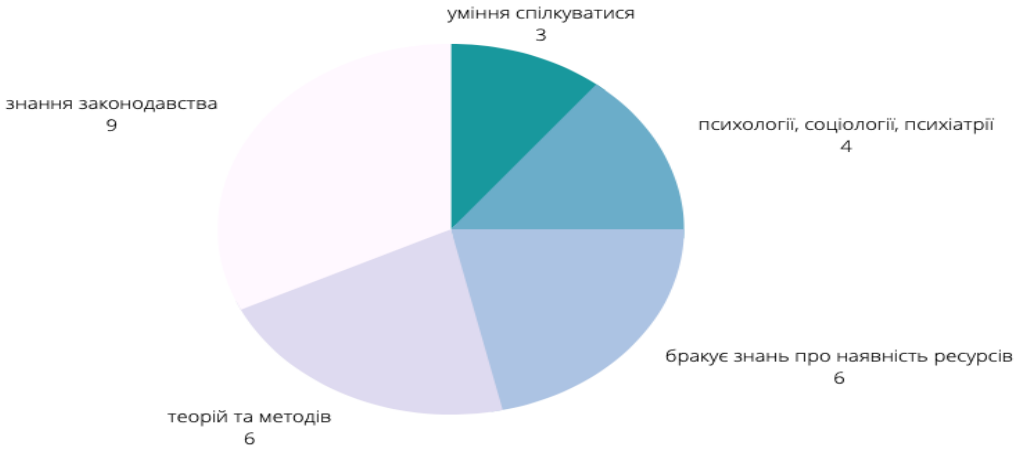

Рис 5.3.8.

Відповіді респондентів розділилися, 9 фахівців відповіли що їм бракує знань законодавства, правових аспектів соціального захисту, 4 фахівці що їм бракує знань психології, соціології та психіатрії, 6 що не достатньо знань теорій та методів соціальної роботи, 6 фахівців відповіли що їм бракує знань про

наявність ресурсів та методів їх використання та 3 респонденти відповіли для якісної роботи не вистачає уміня спілкуватися та надавати інформацію, оцінювати потреби. Виходячи з цього можна зробити висновок, що соціальним організаціям необхідно звернути увагу на кожну з вище зазначених тем, є необхідність у проведенні тренінгів або курсів для підвищення компетентності персоналу.

9. Чи ви приймали участь у державних курсах або заходах для підвищення професійної кваліфікації? Якщо так, напишіть їх назву та тему.

Згідно відповідей участь у державних курсах або заходах для підвищення професійної кваліфікації приймали 6 респондентів, інші 22 дали відповіли «ні».

Відповіді респондентів:

1) «Так, я проходила курси підвищення кваліфікації в Українському Католицькому Університеті за програмою "Соціальна робота: шлях до професійності"».

2) «Університет імені Миколи Гоголя, назва програми підвищення кваліфікації «Науково-практичні підходи до вирішення соціальних проблем сьогодення» та приймала участь у тренінгу «Запобігання емоційного вигорання для працівників соціальної сфери» що був організований Харківський інститут соціальних досліджень спільно з Запорізьким міським територіальним центром».

3) «Так я пройшла курс підвищення кваліфікації в Університеті імені Миколи Гоголя «Управління проектами у соціальній сфері», більш не приймала участі в заходах».

4) «Я пройшов курс у академії праці "Практична соціальна робота"».

5) «Так, проходила курс підвищення кваліфікації « Науково-практичні підходи до вирішення соціальних проблем сьогодення»».

6) « Так, курс за темою «Науково-практичні підходи до вирішення соціальних проблем сьогодення»

10. Чи ви приймали участь у приватних курсах або заходах для підвищення професійної кваліфікації?

Згідно відповідей респондентів у приватних курсах або заходах для підвищення професійної кваліфікації приймали участь 4 людини з 28-ми. Нажаль це дуже низькі показники.

Відповіді респондентів:

1) « Я приймала участь у тренінгу від благодійної організації "Соціальна служба "Віфанія" за темою "Вступ до програми підтримки персоналу"».

2) «Приймала участь у тренінгу від благодійної організації «Карітас» за темою «запобігання професійному вигоранню у працівників соціальної сфери».

3) «Тренінг від «Карітас» «Психосоціальна підтримка дітей та батьків під час війни в Україні».

4) «Проходила тренінг для соціальних працівників за темою допомоги ВПО»

11. Яку роль відіграє безперервна освіта в соціальній роботі?

Усі респонденти обрали відповідь «Безперервна освіта відіграє важливе значення у роботі соціального працівника, підвищення кваліфікації, тренінги та самоосвіта необхідні для того щоб фахівець зміг допомагати та бути компетентним.»

З цієї відповіді можемо зробити висновок, що усі працівники згодні з цим твердженням та розуміють значення безперервної освіти у своїй роботі.

Отже у ході дослідження підтвердилися обидві гіпотези:

Перша гіпотеза: «безперервна освіта є основним чинником конкурентоспроможності працівників соціальної сфери на ринку праці.»

Для того щоб фахівець міг надавати якісні консультації та допомогу людям, він має володіти фаховими знаннями з психології, соціології, психіатрії, знати законодавство, правові аспекти соціального захисту, теорії та методи соціальної роботи, наявні ресурси та методи їх використання, уміти спілкуватися та надавати інформацію, оцінювати потреби та представляти інтереси людини, керувати процесом допомоги. Оволодіти усіма цими знаннями неможливо лише на базі ВНЗ, безперервна освіта є невід`ємною частиною у роботі соціального фахівця.

Друга гіпотеза: «Самоосвіта виступає однією з ключових форм безперервної освіти працівників соціальної сфери.»

З відповідей респондентів ми можемо побачити, що нажаль організації в яких вони працюють мало зацікавлені у розвитку своїх працівників, та вони вимушені отримувати знання за фахом самостійно. Тому самоосвіта відіграє дуже велике значення у системі безперервної освіти. Постійний пошук необхідної для роботи літератури, приватних або державних курсів підвищення кваліфікації або тренінгів є необхідним для компетентної роботи фахівця.

Виходячи з цього можемо зробити висновки, що на сьогоднішній день в Україні найбільш актуальною проблемою є організація й управління самоосвітою як провідною формою безперервної освіти, пошук індивідуальних шляхів її реалізації.

3.3. Механізми реалізації концепції навчання протягом життя в управлінні персоналом соціальної сфери.

У минулому розділі ми визначили що на сьогоднішній день в Україні найбільш актуальною проблемою є організація й управління самоосвітою як

провідною формою безперервної освіти, пошук індивідуальних шляхів її реалізації.

Безперервна освіта працівників включає в себе не тільки підвищення кваліфікації та перепідготовку, а й передбачає стимулювання постійної самоосвіти в умовах, що постійно змінюються.

Безперервна освіта соціальних працівників на сьогоднішній день в Україні реалізується у таких формах:

1) підготовка у вищих навчальних закладах, що надають фахову педагогічну освіту;

2) перепідготовка на базі вищої освіти у відповідних вищих навчальних закладах III-IV рівнів акредитації, що дозволяє отримати педагогічну освіту на базі іншої або ж доповнити педагогічну освіту опануванням інших галузей;

3) підвищення кваліфікації на базі закладів післядипломної педагогічної освіти у форми курсів підвищення кваліфікації, організації стажування в закладах освіти, установах, освітніх організаціях;

4) самоосвіта як самостійно організована людиною освіта на основі її потреб, мотивів, цілей, інтересів.

Головний завданням організації у якій працює або здобуває освіту майбутній працівник соціальної сфери є створення умов для забезпечення успішної реалізації індивідуальної траєкторії освіти за його вибором та підтримкою фахівців і керівництва.

Опираючись на дослідження що проводили С.В.Шекшень [32], А. Кібанова [32], М. Магури [25], Г. Нікіфорова, ми визначили позитивні сторони

пов’язані із організацією навчання й розвитку працівників на основі реалізації індивідуальної траєкторії освіти (табл. 3.3.1.).

Таблиця 3.3.1.

Переваги використання індивідуальної траєкторії освіти та саморозвитку педагогічного працівника

Для освітньої організації	**Для педагогічного працівника**
1) здійснення підвищення професійної компетентності й кваліфікації педагогічного працівника найбільш раціональним і ефективним для нього способом сприяє мотивації освіти колективу	1) розширення можливостей освітнього простору, можливість вибору найефективніших, найзручніших для працівника шляхів і способів неперервної освіти
2)забезпечення конкурентоспроможності освітньої організації (навчального закладу, установи), оскільки «кадри вирішують все»	2) зростання професійної компетентності й кваліфікації педагогічного працівника, що забезпечує його цінність і конкурентоспроможність в організації
3) можливість вибору навчання й саморозвитку приваблює кваліфіковані кадри, знижує плинність кадрів	3) формування й розвиток універсальних навичок, що урізноманітнює сфери професійної діяльності

4) планування розвитку кар'єри різними способами є джерелом визначення потреб працівників у професійній освіті	4) зручний шлях освіти (частіше без відриву від основної роботи) надає можливості кар'єрного росту й підвищення рівня життя працівника
5) індивідуальна траєкторія навчання веде до ефективного навчання працівника і, як наслідок, до бажання використовувати нові технології, що у свою чергу є найкоротшим шляхом їх впровадження й розповсюдження	5) мотивований шлях освіти підвищує мотивацію й задоволення ефективною працею (перехід від ідеї «задоволений робітник краще працює» до ідеї «ефективна праця надає задоволення»)
6) моделювання індивідуальних траєкторій навчання й розвитку працівників веде до ефективних організаційних змін у закладах освіти	6) послаблення стресу та підвищення здатності працівника пристосовуватись до змін і роботи у складних умовах життєдіяльності
7) здійснення цілеспрямованого саморозвитку працівника шляхом узгодження мети організації й працівника	

Безперервна освіта – це поповнення знань, формування умінь, навичок, компетенцій в освітніх установах й закладах у межах організованої дидактичної системи та самостійним шляхом (відвідування лекцій, тренінгів, участь у семінарах, конференціях, спілкування з іншими людьми, навчання на уроках минулого та досвіді). Стосовно організації безперервна освіта – це процеси й системи, що забезпечують людині можливість навчання, обміну знаннями, застосування цих знань у професійній діяльності [16, с. 557].

Самоосвіта надає більшої свободи у виборі шляхів навчання й розвитку особистості у відповідності з її потребами. Організовані системи безперервної освіти містять частину освітнього простору для реалізації індивідуальної траєкторії освіти (табл. 3.3.2).

Реалізація індивідуальної траєкторії освіти в системі неперервної педагогічної освіти

Форма (вид) освіти	**Реалізація мотивів і потреб в освіті**	**Можливість реалізації індивідуальної траєкторії освіти**	**Визначення та фіксація результатів освіти**
1	2	3	4
Підготовка робітника у ВНЗ	Вибір освіти, фаху, навчального закладу (на основі внутрішніх – особистих потреб, бажання й зовнішніх мотивів – соціальна привабливість, вплив інших).	Реалізація варіативної складової навчальних планів підготовки фахівців. Індивідуальна робота. Самостійна робота. Науково-дослідна робота.	Державна атестація. Диплом про фахову вищу освіту
Перепідготовка	Усвідомлений вибір освіти, навчального	Реалізація варіативної складової	Державна атестація. Диплом про

	закладу, форми навчання (очна, заочна, вечірня, дистанційна), обумовлений внутрішніми та зовнішнім потребами й мотивами	навчальних планів підготовки фахівців. Індивідуальна робота. Самостійна робота. Науково-дослідна робота	вищу фахову освіту
Підвищення кваліфікації	Планове обов'язкове підвищення кваліфікації (1 раз на 5 років)	Реалізація варіативної складової навчальних планів, підвищення кваліфікації. Індивідуальна форма навчання. Спецкурси. Самостійна робота	Підсумковий контроль. Свідоцтво про підвищення кваліфікації
Самоосвіта	У свідомлення потреб і мотивів освіти	Самостійний вибір змісту, термінів, форм, методів, технологій,	Самоконтроль. Самооцінка. Формалізація досягнень та успішності

		прийомів власної освіти	

Тут ми наглядно можемо побачити, як траєкторія індивідуальної освіти може бути змінена та здійснюватись за вибором різних форм безперервної освіти, але слід зазначити, що в організованих формах (підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації) вона є більш обмеженою, ніж при реалізації самоосвіти.

Для того щоб реалізація індивідуальної траєкторії освіти та самоосвіти була успішною, зазвичай це здійснюється паралельно. Дуже важливо зробити правильне прогнозування, моделювання та визначити кінцеві результати. Бо якщо обрати невірний шлях, це може призвести просто до марно витраченого часу, коштів та зусиль організації або працівника.

Моделювання індивідуальної траєкторії освіти та самоосвіти обов`язково має враховувати зовнішні та внутрішні фактори, що мають вплив на побудову траєкторії, прийняття рішень щодо вибору форм і способів освіти, розробку моделей освіти, інструментарію вимірювання результатів.

Як правило моделювання індивідуальної траєкторії самоосвіти й безперервної освіти соціального працівника здійснюється під впливом внутрішніх потреб, цілей, мотивів працівника й вимог зовнішнього середовища (з боку керівництва, організації, суспільства).

Індивідуальна траєкторія освіти і самоосвіти може здійснюватися за двома напрямами: по-перше, за вибором організованих форм системи неперервної освіти (підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації); по-друге, шляхом моделювання змісту й засобів самоосвіти та саморозвитку.

Опираюсись на роботи Г. Єльникової щодо моделювання й моніторингу професійної діяльності [7], Л. Зайверта щодо управління часом , Н. Лукашевича щодо планування саморозвитку та самоосвіти можна визначити напрями індивідуальної траєкторії освіти й самоосвіти:

1) розвиток професійної компетентності, що забезпечить успішність професійної діяльності, що містить такі компоненти: когнітивний (здатність до пізнання й застосування знань), функціональний (здатність до реалізації й поповнення способів дій, виконання функціональних обов'язків), поведінковий (здатність проявляти адекватні до ситуації поведінкові компоненти) та особистісний (здатність до прояву особистісних і професійно значущих якостей);

2) опанування практикою самоменеджменту, що дозволить управляти найважливішим ресурсом – власним часом і власною діяльністю, користуючись технологіями раціонального планування, самоорганізації, самоконтролю, прийняття рішень для забезпечення власного успіху;

3) розвиток власної сфери спілкування й взаємодії з іншими людьми, що дозволить ефективно спілкуватися, будувати та розвивати міжособистісні (формальні та неформальні) стосунки, працювати в команді, впливати на інших і, у разі необхідності, захищатися від психологічного тиску інших, бути членом колективу своєї організації, вкладати зусилля для формування сприятливого соціально- психологічного клімату;

4) розвиток власного інтелектуального й загальнокультурного потенціалу, що забезпечить поповнення власного ресурсу (оскільки специфіка педагогічної діяльності – віддавати знання, уміння, емоції), йти «у ногу з часом», задовольняти духовні потреби.

Процес вибору й побудови індивідуальної траєкторії освіти є циклічним, оскільки орієнтований на задоволення певних потреб, мотивів, цілей

особистості педагогічного працівника. Як тільки вони задовольняються, виникають нові цілі, потреби, мотиви, і цикл починає новий оберт. Цей процес і забезпечує безперервність освіти та саморозвитку особистості педагогічного працівника. Якщо цього не відбувається, то може виникнути ситуація професійного стресу й вигорання, що призводить до погіршення стану здоров'я, зниження ефективності праці. Безперервна освіта дає не тільки розвиток професійних знань і способів діяльності, але й нову матрицю особистого досвіду дій і поведінки працівника у різних ситуаціях, розв'язання проблем та їх запобігання у різних сферах життєдіяльності.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 3

За результатами проведеного дослідження та розгляду механізмів реалізації концепції навчання протягом життя можемо зробити висновки. Для того щоб фахівець міг надавати якісні консультації та допомогу людям, він має володіти фаховими знаннями з психології, соціології, психіатрії, знати законодавство, правові аспекти соціального захисту, теорії та методи соціальної роботи, наявні ресурси та методи їх використання, уміти спілкуватися та надавати інформацію, оцінювати потреби та представляти інтереси людини, керувати процесом допомоги. Оволодіти усіма цими

знаннями неможливо лише на базі ВНЗ, безперервна освіта є невід`ємною частиною у роботі соціального фахівця.

- безперервна освіта фахівців соціальної сфери є дуже важливою та необхідною для забезпечення успішного функціонування й розвитку як окремого працівника, так і освітньої організації й суспільства в цілому, лише безперервна освіта є ключем до успішної роботи соціального працівника та його компетентності;

- самоосвіта на сьогоднішній день являється основною формою безперервної освіти соціальних працівників в Україні;

- для ефективної реалізації системи безперервної освіти та самоосвіти працівника необхідно будувати індивідуальноу траєкторії одержання знань, що може здійснюватися за напрямами пошуку ефективних форм в системі безперервної освіти та моделювання власної самоосвіти й саморозвитку з визначенням їх змісту та засобів.

- для того щоб правильно побудувати індивідуальну траєкторію безперервної освіти та самоосвіти потрібно враховує вплив зовнішніх і внутрішніх факторів на потребу конкретного працівника в здобутті знань.

ВИСНОВКИ

У роботі ми дослідили наукові підходи до визначення поняття «безперервна освіта», проаналізували концепцію навчання протягом життя в міжнародних та вітчизняних документах, виділили основні позиції; дослідили державну політику України у галузі неперервної освіти; визначили професійні вимоги до фахівців соціальної сфери; визначили пріоритетні напрями підвищення професійної компетентності фахівців соціальної сфери; дослідили зарубіжний досвід безперервної освіти фахівців соціальної сфери; визначили

напрями моделювання індивідуальної траєкторії безперервної освіти й самоосвіти персоналу організації соціальної сфери, провели соціологічне дослідження за цією темою; дослідили механізми реалізації концепції навчання протягом життя в управлінні персоналом соціальної сфери в Україні. За результатами проведеної роботи можемо зробити такі висновки:

Поняття безперервної освіти достатньо широке та не має на сьогодні єдиного визначення, воно поєднує у собі особистий розвиток протягом життя, освіту дорослих, професійний розвиток та й інституційну систему забезпечення безперервної освіти для кожної людини. На сьогодні в Україні бракує законодавчих актів, документів що могли б регулювати поняття «безперервної освіти» та взагалі відсутня система управління в освітній галузі.

Після того, як ми зробили аналіз документів і меморандумів провідних зарубіжних організацій, Ми визначили що по суті мова йде про формування нової освітньої парадигми яка буде більш гнучка та адаптивна, у якій усім учням необхідно буде надати комплекс компетентностей, які будуть гарантом їх готовності для повноцінного функціонування в сучасному світі; дасть можливість швидко реагувати на запити часу, збільшить залучення громадян до культурної, політичної і соціальної діяльності країни; задача навчання повинна полягати в утверджені людини як самої високої соціальної цінності, забезпеченні гарних умов для сприяння її інтелектуального та культурного розвитку, перетворенню навчального процесу на неперервний процес самовдосконалення людини.

Аналіз державної політики в Україні стосовно безперервної освіти показав що сьогодні основне завдання полягає у створенні системи регуляторів у владі яка б дозволила вирішувати два питання:

Перше з них це те, що держава повинна забезпечити гарні умови у освітніх закладах для того щоб вони могли задовільнити попит на їх освітні послуги. Забезпечити заклади усім необхідним (необхідні матеріали та фінансові курси) і забезпечити контроль за дотримуванням закладами освіти необхідних стандартів якості й безпечності їх освітніх послуг.

По-друге держава має через систему інституційних стимулів забезпечити такі умови, за яких економічні суб`єкти освіти будуть налаштовані на ті напрями й форми освіти, що відповідають перспективам розвитку у цілому.

Для впровадження в Україні системи безперервного навчання необхідно застосовувати комплексний підхід з підтримкою різних аспектів державного управління.

Соціальна робота невідривна від суспільства і спрямована на усі його проблемні прошарки. Тому необхідність у соціальній роботі існуватиме доки існує суспільство, навіть за найвищого його розквіту, не кажучи вже за суспільство у кризовій ситуації.

Успішна професійна діяльність у багатьох сферах великою мірою залежить від комунікативної компетентності фахівців. Не винятком є і соціальна сфера, бо уміння комунікації, спілкування грають важливу роль у кар ‘єрі соціального робітника.

Соціальний працівник мусить володіти фаховими знаннями з психології, соціології, психіатрії, знати законодавство, правові аспекти соціального захисту, теорії та методи соціальної роботи, наявні ресурси та методи їх використання; уміти спілкуватися та надавати інформацію, оцінювати потреби та представляти інтереси людини, підвищувати її можливості та сприяти розвиткові, створювати “мережу допомоги” та керувати процесом допомоги. Таким чином він має постійно розширювати кругозір, та навчатися протягом життя.

Для того щоб бути успішний та компетентним працівником соціальної сфери необхідно постійно навчатися та підвищувати свої знання у сфері. Це ефективно можна зробити лише використовуючи та моделюючи індивідуальноу траєкторії одержання знань. Бо інакше скоріш за все буде марно витрачено багато часу, зусиль та ресурсів.

ЛІТЕРАТУРА

1. Абрамова Н. В. Соціологічні інтерпритації концепції «неперервної професійної освіти дорослих» / Н. В. Абрамова // Журнал социології й соціальної роботи [Електронний ресурс] - www.jourssa.ru/sites/all/files/volumes/2011_3/Abramova_2011_3.pdf - Режим доступу відкритий.
2. Айзікова Л. В. Концепція навчання протягом життя в міжнародних документах і дослідженнях / Л. В. Айзікова // Наукові праці [Чорноморського державного університету імені Петра Могили комплексу «Києво-Могилянська академія». Сер. : Педагогіка. – 2012. – Т. 199, Вип. No 187. – С. 62-64.
3. Антошкіна Л.І. Економіка вищої освіти: тенденції та перспективи реформування. – К.: Видавничий дім „Корпорація”, 2005. – 368 с.
4. Бермус А.Г. Критерии качества непрерывного образования / А.Г. Бермус// Славянская педагогическая культура. 2003. - №2. - С. 129-131.
5. Васильєв В. Посібник до вивчення розділу «Кадрова робота з державними службовцями» / В. Васильєв. - Дніпропетровськ : РВВ ДНУ, 2006. - 72 с.
6. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. – К.: Т- во „Знання”, КОО, 2001. – 254 с.
7. Єльникова Г. В. Адаптивне управління: сутність, характеристика, моніторингові системи : Монографія / [Г. В. Єльникова, Т.А. Борова, О. М. Касьянова, Г. А. Полякова та ін.] / За заг. ред. Г. В. Єльникової. – Чернівці : Технодрук, 2009. – 572 с.
8. Ж. Делор // М.: Педагогіка. - 1998. Вип. No 5. - 32 с.
9. Игнатович Е. В. Англоязычные термины со значением непрерывного образования : [Електронний ресурс]. http://11121.petrsu.ru/journal/article.php?id=1950. - Назва з екрану.

10. Карпенко М.М. Модернізація вищої освіти як чинник розбудови суспільства знань в Україні / Стратегічні пріоритети. - No1, 2006 р. – С. 57-63.
11. Константинівский Д. Л. Реальність освіти та дослідницької реальності/ Д. Л. Константиновский, В. С. Вахштайн, Д. Ю. Куракин // Державний університет - Вища школа єкономіки. - М.: ГУ-ВШЭ, 2010. - 320 с.
12. Коротков Э.М. Концепція организації що навчається [Електронний ресурс]. – http//:www.management.com.ua.
13. Кривоконь Н. Професія працівника соціального захисту населення: вимогі та типізація/ Кривоконь Н.// Практична психологія та соціальна робота - 2000 - №4 - С. 43-45.
14. Левченко О.М. Економіка знань: управління розвитком людських ресурсів Великобританії. – К.: Видавничий дім „Корпорація”, 2005. – 292 с.
15. Лекції з технологій соціальної роботи / [Е.І. Холостової] - М. :- соціально
16. Магура М.И. / М.И. Магура, М.Б. Курбатова. – М. : ООО «Журнал «Управление персоналом», 2004. – 216 с.
17. Майкл Армстронг. Стратегічне управління люськими ресурсами: Пер. з англ. – М.: ИНФРА-М, 2002. – VIII, 328 с. – (Серія «Менеджмент для лідера»).
18. Мельник С. Перспективи підготовки фахівців до соціальної сфери / С. Мельник // Соціальний захист. - 2002. - №8. - С. 22-25.
19. Менеджмент в управлінні школою: короткий словник термінів і понять. - Уфа, 2004. С. 35
20. Моделі и методи управління персоналом: Россійско-британські навчальні посібники / Под ред. Е.Б. Моргунова (Серия «Библиотека журнала «Управление персоналом»). – М.: ЗАО «Бизнес- школа «Интел-Синтез», 2001. – 464 с.

21. НАЦІОНАЛЬНА ДОКТРИНА РОЗВИТКУ ОСВІТИ https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/347/2002#Text
22. Навчання на протязі життя в умовах нової економіки (Серія «Актуальні питання розвитку освіти») – М. : «Алекс», 2006. – 264 с.
23. Олійник В.В. Безперервна освіта. Світло 2000 №3 (17) С. 11-15
24. Поліщук В. Професійна підготовка фахівців соціальної сфери: зарубіжний досвід В. Поліщук. - Тернопіль: Навчальна книга—Богдан, 2003. – 184 с.
25. Психолого-педагогічний словник для вчителів та керівників закладів / Под ред П.И Пидкасистого. – Ростов н/Д. : Феникс, 1998. – 554 с.
26. Розпорядження Кабінету Міністрів України „Про схвалення Концепції розвитку системи підвищення кваліфікації працівників на період до 2010 року" від 20.03.2006р. No158-р [Електронний ресурс]. – Доступний з http//:www.rada.kiev.ua.
27. Розпорядження Кабінету Міністрів України „Про схвалення Концепції розвитку системи підвищення кваліфікації працівників на період до 2010 року" від 20.03.2006р. No158-р [Електронний ресурс]. – Доступний з http//:www.rada.kiev.ua.
28. Сайт Lovi moment/Новини ВНЗ - Після закінчення навчання роботу не можуть знайти понад 90 тисяч випускників. Електронний ресурс: – [Режим доступу]:-http://lovi-moment.com.ua/90-4.html
29. Телегіна Г. В. Освіта на протязі життя: Непреривна освіта у політичному та економічному контекстах / отв. ред. Г. А. Ключарев. – М. : ИС РАН, 2008. – 400 с.
30. Тимошенков І.В.Інституційні основи розвиткусистеми освіти: монографія. Нар. укр. акад. Харків: Вид-во НУА, 2013. 567 с.
31. Указ Президента України „Про Національну доктрину розвитку освіти" від 17.04.2002 р. No 347/2002 [Електронний ресурс]. – Доступний з http//:www.rada.kiev.ua.

32. Управління персоналом організації: підручник / Под ред. А.Я. Кибанова. – 3-е вид., доп. и перераб. - М. : ИНФРА-М, 2006. – 638 с.

33. Bartlett S. Education for Lifelong Learning // Education Studies: essential issues / Ed. by S. Bartlett, D. Burton. London, Thousand Oaks, New Delhi: SAGE Publications, 2003. – 191 p.

34. Bezrukova V. S. (2000), "The foundations of spiritual culture"

35. Department of Education and Science (2000). Learning for Life: Paper on Adult Education. Stationery Office. : [Електронний ресурс]. http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED471201.pdf. - Назва з екрану.

36. Dictionary of agreed terms and definitions in the field of education of the countries-participants of the Commonwealth of Independent States (2004).

37. Emerson R. W. The American Scholar / R.W. Emerson // Essays and Poems by Ralph Waldo Emerson / with an Introduction and Notes by P. Norberg. – New York : Barnes & Noble Classics, 2005. – P. 50–66.

38. European Commission. European report on quality indicators of lifelong learning. Brussels: Directorate-General of Education and Culture. 2002. - 95 p.

39. Hatton M. A pure theory of lifelong learning // Hatton M. (ed.) Lifelong learning: policies, practices and programs. Toronto: APEC, 1997.

40. Kallen D. Recurrent and lifelong learning: definitions and distinctions // Schuller T., McGarry J. (eds.) World Yearbook of Education: Recurrent Education and Lifelong Learning. London: Kogan Page, 1979.

41. Kaps'ka A. Social'na robota: dejaki aspekty roboty z dit'my ta moloddju / A. Kaps'ka. – K. : UDCSSM, 2001. – 192 s.

42. Kravchenko A. I. (2010), "Lifelong education: flexibility and growth", available at: http://sdo.elitarium.ru/nepreryvnoe_obrazovanie

43. Lengrand, Paul. Prospects of Lifelong Education / Paul. Lengrand, A. J. Cropley. Ed., 1979. – 197 p.

44. Lifelong Learning: the implications for the universities in the EU/ Prepared by Prof. Nikos Kokosalakis, Prof. Maurice Kogan. : [Электронний ресурс] Режим доступу : http://improvingser.sti.jrc.it/default/page.gx%3fapp.page=entity.html%26app.action=entity%26entity.object=TSER00000000000003B%26ntity. name=Report.doc. - Назава з екрану.
45. Lifelong Learning in the Global Knowledge Economy: Challenges for Developing Countries A World Bank Report 2003 The International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank [Электронний ресурс]. – Режим доступа : http://siteresources.worldbank.org/INTLL/Resources/Lifelong-Learning-in-the-Global-KnowledgeEconomy/lifelonglearning_GKE.pd – 167 c.
46. Ljashenko A. Professyonal'noe stanovlenye socyal'nogo rabotnyka : avtoref. dyss. ... kand. psyholog. nauk : spec.19.00.07 – pedagogycheskaja psyhologyja / A. Ljashenko. – M., 1993. – 18 s.
47. Lobanov N. A. and Skvortsov V. N. (2013), "The formation of a highly qualified specialist is one of the most important tasks and functions of lifelong education", *Obrazovanie cherez vsju zhizn': Nepreryvnoe obrazovanie v interesah ustojchivogo razvitija* [Lifelong education: Continuous education for sustainable development: proceedings] *materialy 11-j mezhdunarodnoj konferencii* [the materials of the 11th international conference], Leningrad state University named after A. S. Pushkin, St. Petersburg, Russia, p. 324
48. Meeting of the education committee at ministerial level: making lifelong learning a reality . Електронний ресурс www.oecd.org/news_and_events/reference/nw96-/a.htm. - Назва з екрану.
49. Memorandum nepreryvnogo procesa obrazovanija evropejskogo sojuza [Memorandum continuous process of education of the European Union] (2006), Aducator Vol. 2, No. 8, p. 25, available at: http://adukatar.net/wp-content/uploads/2009/12/Adu_8_Pages_24-27.pdf

50. Mygovych I. Teoretychni zasady social'noi' roboty / I. Mygovych, V. Zhmyr. – Uzhgorod : Goverla, 2007. – 416 s.

51. Parson S. Lifelong learning and the community school / Poster C., Krüger A. (eds.) Community education in the Western World. London: Routledge, 1990.

52. Recurrent Education: A Strategy for Lifelong Learning. Paris: Organization for Economic Co-operation and Development (OECD), 1973 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.eric.ed.gov/PDFS/ED083365.pdf.

53. Sutton P. Lifelong and continuing education // Husen T.,Postlethwaite T. (eds.). The international encyclopedia of education. Vol. 6. Oxford: Elsevier Science Ltd., 1994.

54. Toffler O. the Future of labor in the West // O. Toffler. – M. : Progress, 1986. – 642c.

55. Wain K. Lifelong education: a duty to oneself? // Journal of philosophy of education. 1991.

ДОДАТОК 1

Опитування для фахівців «Напрями моделювання індивідуальної траєкторії безперервної освіти й самоосвіти».

Просимо Вас взяти участь в короткому опитуванні, яке дозволить краще зрозуміти проблеми безперервної освіти в Україні та в майбутньому удосконалити систему моделювання індивідуальної траєкторії безперервної освіти й самоосвіти в Україні. Опитування проводиться анонімно, ваші відповіді будуть використані лише в узагальненому вигляді. Дякуємо за те, що приймаєте участь в опитуванні.

1. Ваш стаж роботи у соціальній сфері складає...

- Меньше року
- 1-2 роки
- 3-5 років
- 5-8 років

2. Чи маєте ви профільну освіту?

- Так
- Ні

3. Чи проходили ви курси підвищення кваліфікації після отримання вищої освіти?

- Так

- Ні

4. Чи змінювали ви свою професію хоч раз за життя?

- Так
- Ні

5. Чи вважаєте ви, що інколи не можете допомогти людині через те, що вам бракує професійних знань?

- Так
- Ні

6. Чи вважаєте ви, що шанси влаштуватися на роботу будуть вищі, якщо у Вас є диплом про ВНЗ?

- Так
- Скоріше так
- Скоріше ні
- Ні
- Важко відповісти

7. Організація, у якій ви працюєте, пропонувала Вам прийняти участь у тренінгах або курсах для підвищення кваліфікації?

- Так
- Ні

8. В якій зі сфер вам бракує знань на практиці роботи?

- психології, соціології, психіатрії, 7
- знаня законодавства, правових аспектів соціального захисту, 10
- теорій та методів соціальної роботи, 4
- бракує знань про наявність ресурсів та методів їх використання,
- уміня спілкуватися та надавати інформацію, оцінювати потреби.

9. Чи ви приймали участь у державних курсах або заходах для підвищення професійної кваліфікації?

Якщо так, напишіть їх назву та тему.

- Так
- Ні

Назва _____

10. Чи ви приймали участь у приватних курсах або заходах для підвищення професійної кваліфікації?

Якщо так, напишіть їх назву та тему.

- Так
- Ні

Назва _____

11. Яку роль відіграє безперервна освіта в соціальній роботі?

- Безперервна освіта не має великого значення.

- Безперервна освіта відіграє важливе значення у роботі соціального працівника, підвищення кваліфікації, тренінги та самоосвіта необхідні для того щоб фахівець зміг допомагати та бути компетентним.