

світу, який будується знизу звичайними людьми, які керуються наукою та справжніми лідерами.

Коли Вотсона Томпсона було запрошено до розробки першої у канадській історії урядової політики в області освіти дорослих у Саскачевані, він підготував роботу під назвою «Теорія та політика освіти дорослих» (Adult Education Theory and Policy), де зазначав, що визвольна теорія освіти дорослих – інтегральна частина справедливої суспільної організації. На думку педагога, в освіті дорослих середині 40-х років ХХ століття було два головних завдання: 1) підтримати потреби людей, що мали відносно непогані знання, у їх будь-яких нових починаннях; це могли бути кооперативні ферми, розширені шкільні заклади або нові суспільні оздоровчі проекти; 2) пробудити у людей відчуття глобальних невіршених проблем світової кризи, аби знайти чіткий шлях у майбутнє [5, с. 64].

За свої соціалістичні погляди Томпсон зазнав нищівної критики, що породило дискусію щодо місця пропаганди у навчанні, але педагог стверджував, що ніколи не вважав завданням освіти дорослих рекомендувати специфічні політичні програми або партійні доктрини, натомість наголошував, що справа соціально розсудливої освіти дорослих заохочувати людей до творчої та відповідальної участі у справах місцевих і національних общин.

У всіх експериментах з групового навчання та освіти дорослих Вотсон Томпсон обирає такі методи, які б допомогли людям відкрити власні сили у здатність реорганізувати світ навколо себе та, будучи самотивованими особистостями, створити кооперативні заклади у місцевих общинах, у регіонах, на національному та світовому рівнях. Для педагога маленька навчальна група була невід'ємною частиною навчання з метою трансформації себе та суспільства кризь діалог і рішучі дії.

За участю Вотсона Томпсона Національна телекомпанія створила новий тип учителя для дорослих – проєкціоніст-аніматор, який «тягнув важкі проєктори та кінострічки у

страшну спеку до місцевого готелю о 3 годині ранку, аби підготуватися до денного кіносеансу у школах та общинних клубах» [9, с. 49].

**Висновки і перспективи подальших розвідок.** Проведений аналіз наукових досліджень канадських учених, які займалися теоретичними розробками ключових питань освіти дорослих, дає можливість зробити висновок, що розроблені ними концептуальні положення склались у наукову концепцію освіти дорослих, суть якої полягає у наступному: метою освіти дорослих у Канаді є гармонійний розвиток особистості через освіту, збагачення її духовного світу та реалізація творчого потенціалу; завдання освіти дорослих полягають у сприянні ефективній участі дорослої людини в житті суспільства, поновленні і збагачуванні знаннями та вміннями, необхідними дорослій особі для повноцінного виконання соціальних функцій; кожна людина має право на отримання освіти в будь-якому віці; обов'язок суспільства – надати людині можливість задовольнити свої освітні потреби.



### Література

1. Coady M. Masters of Their Own Destiny: The Story of the Antigonish Movement of Adult Education through Economic Cooperation / M. Coady. – New York : Harper & Brothers Publishers, 1939. – 112 p.
2. Crane J. The Antigonish Movement: a Historical Sketch / J. Crane // International Journal of Lifelong Education. – 1983. – Vol. II, № 2. – P. 151–161.
3. Draper J., Carere J. Selected Chronology of Adult Education in Canada / J. Draper, J. Carere // The Canadian Journal for the Study of Adult Education. – 1998. – Vol. XII, № 2. – P. 30–76.
4. Fitzpatrick A. The University in Overalls: A Plea for Part-Time Study / Fitzpatrick A. – Toronto : Thompson Educational Publishing Inc., 1999. – 248 p.
5. Grace A. Academic Adult Education in Canada and the United States (1917-1970): A Chronology of Their Emergence and a Conspectus of Their Development / A. Grace // PAACE Journal of Lifelong Learning. – 2000. – Vol. 9. – P. 65–78.
6. Kidd J. R. Adult Education in Canada / J. R. Kidd. – Toronto : Canadian Association for Adult Education, 1950. – 249 p.
7. Selman G. Adult education in Canada: Historical Essays / Gordon Selman. – Toronto : Thompson Educational Publishing Inc., 1995. – 449 p.
8. Selman G. The Canadian Association for Adult Education in the Corbett Years: a Re-evaluation // Occasional Papers in Continuing Education № 20 / Gordon R. Selman. – Vancouver : Centre for Continuing Education, University of British Columbia, 1981. – 48 p.
9. Welton M. We Have with Us Yesterday: Teaching Lessons from the Past // The Craft of Teaching Adults / M. Welton. – Toronto : Culture Concepts, 1993. – P. 39–53.

УДК 65.01–057

← Наталія Пазюра →

## ПРИНЦИПИ ФУНКЦІОНУВАННЯ СИСТЕМИ НЕПЕРЕРВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ В ПІВДЕННІЙ КОРЕЇ

**A** Стаття розкриває особливості функціонування неперервного образования в Южной Корее в условиях общественных изменений. Показана роль частного сектора в обеспечении рабочего персонала профессиональной подготовкой, охарактеризованы основные группы населения, которым необходимо повышение или продолжение обучения.

**Ключевые слова:** непрерывное образование, производственный персонал, профессиональная подготовка

Нині в українській економіці процеси ринкових перетворень здійснюються в умовах глибокої затяжної кризи, необхідною умовою подолання якої є модернізація науково-технічної сфери. Прискорення економічного розвитку передбачає кардинальне вдосконалення якісних характеристик виробничого персоналу, підвищення його кваліфікації і конкурентоспроможності на ринку праці.

© Наталія Пазюра

**S** In the article the characteristic features of functioning the life-learning in the Information Age are revealed, the role of the private sector is shown, main groups of economically active population, which need improvement or further education are characterized.

**Key words:** life-long education, labour force, vocational training

Досвід країн Східно-Азійського регіону у професійній підготовці кадрів усе частіше привертає увагу науковців. Вирішення актуальних проблем виробництва стало можливим за рахунок постійного вдосконалення та оновлення кваліфікації спеціалістів найрізноманітнішого профілю. Значні економічні досягнення найбільш розвинутих країн Східної Азії, особливо за часів економічної рецесії в інших частинах світу, змушують науковців зробити ви-

сновок щодо ефективності їх освітніх систем. Деякі особливості розвитку освітньої галузі країн Східної Азії були об'єктом вивчення вітчизняних і зарубіжних дослідників (Ю. Боярчук, А. Джуринський, В. Елманова, В. Кудін, Лі Цзіхуа, З. Малькова, О. Михайличенко, Я. Нейматов, В. Пронніков, Н. Репетюк, Уюнтена), проте багато питань залишилося поза увагою науковців.

Мета даної статті – розкрити особливості функціонування неперервної освіти дорослих у Південній Кореї в умовах суспільних змін, виявити джерела фінансування професійних програм, простежити роль соціальних партнерів у забезпеченні потреби населення у неперервній освіті, охарактеризувати основні групи населення, що потребують удосконалення, або продовження своєї освіти.

Нові професії, які потребують вищого рівня когнітивних здібностей і значної креативності, швидко з'являються у суспільстві знань. Такі поняття як «суспільство знань» і «глобалізація» надають характеристику особливостей умов функціонування сучасного світу праці. Вони асоціюються з новими вимогами до професійних компетенцій виробничого персоналу, які досягаються шляхом оновлення змісту, сутності, термінів навчання, й спрямовуються на адаптації працівника до змін на ринку праці. Розвиток людського капіталу в економічно розвинутих країнах Східно-Азійського регіону (Японія та Південна Корея) розглядається як «процес поширення освітніх можливостей вибору людини», що досягався за рахунок проведення суттєвих змін в освіті, створення нових пріоритетів навчання і виховання особистості протягом усього життя, які сприяли формуванню готовності фахівців до свідомого, постійного підвищення свого професійного рівня [4, с. 14]. Освіта та професійна підготовка інтегровані у цілісну стратегію постійного розвитку потенціалу і здібностей людини для неперервного оновлення знань і навичок виробничого персоналу.

За проаналізованими матеріалами, в Південній Кореї у 1990-х рр. було реструктуровано систему навчання і підготовки, розроблено нову парадигму неперервної професійної освіти, що забезпечило індивідууму додаткові можливості для участі у неперервній освіті. Важливим кроком у забезпеченні законодавчої бази системи неперервної професійної освіти було прийняття «Спеціального закону про професійну підготовку» у 1974 р., який вимагав від компаній з кількістю працівників від 500 та більше проведення внутрішньофірмової підготовки персоналу компанії. У 1977 р. за «Законом» кількість компаній збільшилась, включаючи корпорації з кількістю працівників 300 і більше. Закон зобов'язав працедавців відраховувати 0,25% від фонду заробітної плати у державний бюджет, якщо працедавець не може забезпечити підготовку працівників [1, с. 23].

У 1996 р. Президентська комісія з освітніх реформ запропонувала створення умов для заохочення приватного сектору до активної участі у розвитку професійної освіти, підвищення автономії закладів, і гарантування прав дорослих на навчання. Для неперервної професійної освіти виробничого персоналу уряд запровадив схему розвитку професійних компетенцій працівників, для чого був прийнятий «Закон страхування зайнятості» у 1995 р. та «Закон про розвиток професійної підготовки працівників» у 1997 р. Обидва документа створювали умови для заохочення працедавців до інвестування у професійне навчання та підготовку своїх працівників, розвитку їх компетенцій. Але провідними напрямками у розвитку людських ресурсів у Кореї вважаємо посилення фінансової підтримки малих і середніх підприємств та індивідуальних

працівників, які беруть участь у програмах професійної підготовки, запровадження систематичної співпраці між місцевими урядами, закладами професійної освіти та підприємствами [5, с. 261]. За проаналізованими матеріалами, урядова підтримка програм професійної підготовки та запровадження «Закону про обов'язкову внутрішньофірмову підготовку» сприяло стрімкому розвитку промисловості.

Важливість розробки принципів розвитку людських ресурсів стає очевидною у період переходу до «суспільства знань». Південна Корея активно розвиває і втілює стратегії розвитку людських ресурсів необхідних для життя в умовах економіки «суспільства знань». Наприкінці минулого століття Міністерство освіти Кореї було перейменовано у Міністерство освіти і розвитку людських ресурсів. У новому тисячолітті урядом Кореї продовжується робота щодо вдосконалення законодавчої бази системи неперервної освіти: були видані «Основний закон розвитку людських ресурсів», «Закон про неперервну освіту», запроваджена «Кредитна система збереження результатів навчання», за якою кредити, одержані в усіх освітніх закладах формальної і неформальної освіти почали визнаватися та ураховуватися у державних закладах навчання. Крім того, важливим було оновлення «Основного закону про професійну підготовку», та видання «Закону про розвиток професійної підготовки», який заохочував приватний сектор до розвитку виробничого персоналу, а «Закон про розвиток професійної освіти і навчання» посилив зв'язок між професійною освітою і навчанням, що відповідало провідним світовим тенденціям [5, с. 12].

Як наслідок, протягом зазначеного періоду спостерігалось зростання кількості висококваліфікованих працівників і зменшення показника некваліфікованих [3, с. 10]. Нині в Кореї великі компанії пропонують внутрішньофірмову підготовку своїх працівників у повному обсязі. Але проблема існує у підготовці працівників маленьких і середніх підприємств, та нерегулярних працівників, які мають невеликі можливості для одержання професійної підготовки. Якщо проаналізувати структуру економічно активного населення, можна сказати, що більшість корейців працювали у малих підприємствах (у 1999 р.) (61,7%), яких налічувалося 22.7 млн., і середніх підприємствах (99,7% загальної кількості підприємств Кореї) працювало 8,87 млн. осіб (20,1% загальної кількості працівників) [3, с. 11]. У Кореї визначення малих і середніх підприємств варіюється в залежності від галузі економіки. Так, для виробничого сектору малими і середніми вважаються підприємства із кількістю працівників менше 299 осіб, для рибальства, готельної і телекомунікаційної індустрії – менше 199, для туристичної, електронної промисловості, для оптової торгівлі медичними виробами – менше 99, для сільськогосподарських, лісових роздрібною торгівлі їжею і напоями – 49 [3, с. 11].

Важливою тенденцією для Кореї, в якій існує сильний вплив корпоративної культури на ринок праці, стає підвищення його гнучкості: зростає кількість працівників, що працевлаштовані за погодинним графіком роботи, та на тимчасових місцях. У 2001 р. 51,3% працівників Кореї належали до цієї категорії. Зазвичай вони працюють у гірших умовах, ніж регулярні працівники, та не мають можливості одержувати професійне навчання, що зумовлює виникнення негативного зв'язку «непостійне працевлаштування – безробіття – економічна пасивність» [5, с. 266].

Крім того, велика кількість працівників зайнята на короткострокових роботах на погодинній основі: у 2000 р. більше ніж половина всіх працівників мали тимчасовий

контракт [3, с. 11]. Аналіз ринку праці у Південній Кореї в останні роки минулого століття свідчить, що на тимчасову роботу працевлаштовуються в більшості жінки, працівники старшого віку, або працівники з невисоким рівнем освіти. Проте, 30% корейців мали постійне місце працевлаштування, за умов, що у більшості країн ОЕСД показники працівників з постійним місцем працевлаштування склав менше 15% у 2000 р. [3, с. 11].

Професійна підготовка нерегулярних працівників ускладнюється нестабільністю працевлаштування, що скорочує мотивацію інвестицій з боку компаній, та робить їх залежними від зовнішнього ринку праці. Це ставить під загрозу процес підвищення кваліфікації виробничого персоналу із-за втрати можливості набувати практичного досвіду [5, с. 265]. Тим не менш, з метою підвищення мотивації до набуття професійної підготовки нерегулярними працівниками, та посилення їх прав у виборі типів підготовки, Міністерство праці запровадило «карткову систему розвитку навичок працівників», за якою працівникам виплачується кошти на навчання [2, с. 38].

Для забезпечення професійної підготовки працівників малих і середніх підприємств, Міністерство праці розробило «Проект формування консорціуму професійної підготовки працівників малих і середніх підприємств», навчальні програми за підтримкою кращих закладів освіти, які пропонуються для працівників малих і середніх підприємств безкоштовно [2, с. 37]. Крім того, постійно проводяться заходи щодо виконання «Проекту покращення основних професійних навичок».

Вважаємо за необхідне звернути увагу, що у разі, якщо нерегулярні працівники одержують професійну підготовку, їм надається найбільша субсидія ніж регулярним працівникам, а працедавець, який проводить підготовку одержує субсидію для покриття частини витрат на заробітну плату. Крім того, урядом Південної Кореї планується ще більше активізувати програми, які передбачені для працівників малих і середніх підприємств, одночасно сфокусовано увагу на системі попиту і пропозиції виробничого персоналу на ринку праці. Міністерство праці докладає багато зусиль у запровадженні системи неперервного розвитку професійних компетенцій виробничого персоналу [2, с. 38].

Крім професійного навчання на підприємстві, в Кореї пропонується післядипломна освіта на базі спеціальних закладів післядипломної освіти, з високою кількістю тих, хто навчається. За статистичними даними, у 1999 р. майже 63,7% молоді відповідної вікової категорії навчалася у вищих закладах; 23,9% дорослого населення віком 25–64 років – у закладах післядипломної освіти; 9,1% студентів – у коледжах; 19,7% студентів-політехів належали до вікової категорії понад ніж 25 років [3, с. 59].

Відповідно до результатів соціологічного дослідження, показник участі дорослого населення у навчанні на робочому місці складало 9,1% та професійної підготовки 2,24% у 1996 р. Загальний відсоток населення старше 15 років, що навчалось у системі неперервної освіти (навчання на робочому місці, навчання у приватних університетах, підготовка на робочому місці, дистанційна освіта) склав 17,37%. На період 1997 р. більш активну участь брали молоді люди чоловічої статі, ніж чоловіки похилого віку і жінки [3, с. 60]. Крім того, результати соціологічного дослідження показали, що найбільш часто у дорослому віці продовжує навчатися населення із вищою освітою. Загальною тенденцією для країни була більш активна участь молодих чоловіків із вищою освітою у навчанні на робочому місці за довгостроковими програма-

ми. В залежності від професії, найбільш часто заохочені управлінський персонал, офісні та інженерні працівники [3, с. 62].

Крім професійної підготовки працюючого населення, в Кореї приділяється увага і навчанню безробітних. Проаналізовані матеріали свідчать, що у період фінансової кризи 1998 р. в країнах Східно-Азійського регіону програми навчання безробітних були значно диверсифіковані. Головні програми для безробітних проводяться: 1) для працівників, що були звільнені з підприємств, незалежно від того отримують вони допомогу по безробіттю чи ні; 2) для звільнених працівників з метою зміни професії; 3) для безробітної молоді, яка нещодавно потрапила на ринок праці; 4) для немолодих безробітних, людей з вадами та тих, хто не закінчив школу з метою відкриття нового бізнесу [3, с. 75].

Важливо, що велика кількість безробітних працівників бере участь у цих програмах. У 1998–1999 рр., понад ніж 350.000 безробітних відвідували курси навчання, що складало одну п'яту всіх безробітних у зазначений період, більшість учасників програм належать до вікової групи 29 і менше років, у той час як тільки 6% учасників мають 50 років і старше [3, с. 76]. Надані статистичні дані свідчать про популярність подібних програм серед безробітного населення, і про їх важливість для соціальної стабільності в країні [3, с. 76]. Тим не менш, більшість програм для безробітних недостатньо орієнтовані на групу працівників з фізичними вадами, в якій спостерігається високий показник відсіву від школи та низка можливість нового працевлаштування.

Отже, на етапі переходу країн до інформаційного суспільства, людські ресурси почали відігравати вирішальну роль в економічному розвитку суспільства. Південна Корея приділяє особливу увагу розвитку потенціалу людини, вихованню якісних характеристик людського капіталу, підтримці конкурентоспроможності національної продукції на світовому ринку та відкритості країни до міжнародної співпраці. Головним завданням освіти стає формування в людини потреб у вдосконаленні здібності до саморозвитку. Вживання необхідних заходів для запровадження законодавчої бази та розвитку цілісної системи неперервної освіти забезпечує гарантії і права кожного громадянина на ціложиттєву освіту. До характерних особливостей цієї галузі в Південній Кореї можемо віднести заохочення промислового та приватного секторів до розвитку, активний розвиток соціального партнерства, гнучкість та диверсифікованість, професійна орієнтація навчальних програм. Розвиток освіти за такими тенденціями спрямовано на реалізацію свого потенціалу виробничим персоналом, адаптацію до нових умов праці та технологічних інновацій, підвищення конкурентоспроможності продукції на світовому ринку.



#### Література

1. Sookon Kim. Employment, wages and manpower policies in Korea: the issues. Working paper series 82 – 04. Korea development institute, August 1982. – 86 p.
2. Lee, Sang-Soo (Minister of Labor). Current Labor Policy Issues & Priorities Oct. 26, 2007. – 74 p.
3. Lee, Young-Hyun; Cho, Jeong-Yoon; Tau, Alfred; Pereira, Clarence A. Vocational training and technical qualification systems in Korea and South Africa. KRIVET – DR – 02 – 02. ISBN – 89 – 8436 – 406 – 1. Korea Reseach Institute for vocational education and training, Seoul, 2002. – 329 p.
4. Sakya, T.M., Meyer, G. Rex. Challenges of education for all in Asia and the Pacific and the APPEAL response. Principal regional office for Asia and the Pacific. UNESCO, Bangkok, 1997. – 187 p.
5. VET through one's lifetime: New approaches and implementation. The 2002 KRIVET International conference on VET. Proceedings of the KRIVET International conference on VET (2<sup>nd</sup>, Seoul, Korea, October 15 – 16, 2002). Korea research institute for Vocational education and training, Seoul. – 2002. – 339 p.