

высшего учебного заведения формируется в процессе управления им управленческой деятельностью. С одной стороны, руководитель подчиняет свою личность требованиям своей деятельности, с другой – его личность сказывается на особенностях выполнения функций управления, создавая индивидуальный стиль руководства, что даёт возможность стилю руководства быть составляющей частью стиля управления руководителя.

**Список использованных источников:**

1. Гибсон Дж.Л. Организации: поведение, структура, процессы / Гибсон Дж. Л. Иванцевич Д.М., Доннелли Д.Х., пер. с англ. – М.: ИНФРА – М, 2000. – 662 с.
2. Мескон М.Х. Основы менеджмента / М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури; пер. с англ. – М.: Дело, 1992. – 702 с.
3. Скібіцька Л.І. Організація праці менеджера: [навч. посібник] / Л.І. Скібіцька. – К.: Центр учбової літератури, 2007. – 230 с.

І.А. Маркіна, д.е.н., професор  
*Полтавська державна аграрна академія*

## **СУЧАСНА ПАРАДИГМА «LIFELONG LEARNING»**

Беззаперечним фактом є те, що підготовка, навчання та саморозвиток суспільства впродовж усього життя є надзвичайно важливим, оскільки безперервний процес набуття знань, розвитку професійних та особистісних компетентностей, що здійснюється через різні форми освіти та самоосвіту, забезпечує можливість самореалізації особистості у різні вікові періоди.

У «Меморандумі неперервної освіти Європейського Союзу», який датований 2000 роком, визначається три види освітньої діяльності [1]:

формальна освіта, кінцевим результатом якої є одержання загальновизнаного диплому чи атестату;

неформальна освіта, що, зазвичай, не передбачає видачу документа, здійснюється в освітніх закладах або громадських організаціях, клубах, гуртках, а також під час індивідуальних занять з репетитором або тренером;

інформальна освіта – індивідуальна пізнавальна діяльність,

що супроводжує щоденне життя і необов'язково має цілеспрямований характер.

Так, одним із пріоритетних напрямів формування компетенцій висококваліфікованого працівника підприємства в умовах сучасного конкурентного ринкового середовища є безперервна неформальна освіта.

Для визначення поняття безперервної освіти використовується низка термінів. Одним із них є поняття «lifelong learning» (освіта впродовж життя), що започаткував Р. Х. Дейв, який трактує його як процес завершення особистісного, соціального і професійного розвитку індивідів протягом життя задля підвищення якості як власного особистого життя, так і їх соціального оточення [2, с. 34].

Л. Отала акцентує увагу на підготовку і перепідготовку, які ініціюються і фінансуються підприємством для реалізації певних цілей. Водночас у програмах з навчання протягом життя, ініційованих освітніми установами, які фінансуються державою або самим індивідом, часто задіяна особиста мета тієї особи, яка здійснює таке навчання, що іноді вступає у протиріччя із цілями роботодавців [4, с. 21].

«Lifelong learning» у сучасних умовах – це «не просто навчання, яке виходить за межі шкільної освіти. Освіта протягом життя поєднує будь-яке навчання протягом всього життя: з раннього дитинства і до глибокої старості, яка може здійснюватися в різних умовах та бути формальною і неформальною у соціальному житті» [3, с. 13].

Таким чином, «lifelong learning» – це безперервне, добровільне навчання, а також самостійний пошук нових знань, що спричинене як професійними особливостями, так й особистими цілями.

Зміст «lifelong learning» полягає в умовних чотирьох спрямованостях навчання: навчання знаннями, навчання вмінням, навчання взаємодії з іншими людьми (вирішення конфліктів, розвиток комунікативних навичок, соціалізація, толерантність до інших культур тощо) і саморозвиток, що торкається усіх можливих сфер самовдосконалення – фізичної культури, інтелектуального розвитку, розвитку емоційної компетентності та естетичної сприйнятливості та духовності.

Варто зазначити, що «lifelong learning» підвищує рівень загальних знань і розширює можливості участі громадян у культурній, соціальній і політичній діяльності країни, а також сприяє посиленню позиції людини в професійній діяльності, оскільки існуючі професійні знання швидко застарівають; популярні у колись професії стають незатребуваними; людина втрачає інтерес до тієї професії, якою вона займається, або прагне підвищити якість професійних знань. Освіта впродовж життя дає змогу людині зрозуміти саму себе та навколишнє середовище і сприяти виконанню її соціальної ролі в процесі праці й життя в суспільстві.

Враховуючи зазначене вище, зауважимо, що «lifelong learning» передбачає зростання інвестицій у навчання та розвиток; набуття основних навичок, включаючи цифрову грамотність і розширення можливості для інноваційної, більш гнучкої форми навчання. Навчання протягом життя охоплює будь-яке цілеспрямоване навчання у різноманітних формальних і неформальних ситуаціях з метою розширення знань, поліпшення навичок і компетентності, які сприятимуть формуванню творчої особистості, яка вміє не тільки самостійно та критично переосмислювати свої повсякденні дії, а й формувати нові, щоб ефективно адаптуватися до складних умов життя.

Отже, «lifelong learning» – це всебічний розвиток особистості, з одного боку, і спосіб сприяння розвитку всього суспільства, з іншого. Вона розширює можливості участі громадян у культурній, соціальній і політичній діяльності країни і стає важливим фактором та умовою міжнародного співробітництва, розв'язання глобальних проблем

#### **Список використаних джерел:**

1. Меморандум неперервної освіти Європейського Союзу (A Memorandum on Lifelong Learning) [Електронний ресурс]. – Лісабон, 2000. – Режим доступу: [www.znanie.org/docs/memorandum.html](http://www.znanie.org/docs/memorandum.html).
2. Dave R. H. (ed.). Foundations of Lifelong Education. Oxford, 1976. – 314 p.
3. Обучение на протяжении жизни в условиях новой экономики (Серия «Актуальные вопросы развития образования») – М.: «Алекс», 2006. – 264 с.
4. Ojala L. European Approaches to Lifelong Learning: Trends in Industry Practices and Industry-university Cooperation in Adult Education and Training. Paris, 1992. – 258 p.