**Тема 8**

**НЕФОРМАЛЬНА ОСВІТА ЯК ФАКТОР ЕФЕКТИВНОГО ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ**

**План**

8.1. Сутність поняття неформальної освіти.

8.2. Технології неформальної освіти.

8.3. Вплив неформальної освіти на розвиток ефективної економіки в Україні.

*Ключові слова:* навчання, конкурентоспроможність на ринку праці, неформальна освіта, технології неформальної освіти, сертифікація, жорсткі навички (Hard Skills), м’які навички (Soft Skills), ключові компетентності, розвиток ефективної економіки.

**8.1. Сутність поняття неформальної освіти**

Поняття неформальної освіти є інноваційним для української наукової думки, воно прийшло до нас з англомовної літератури як логічний результат поширення, апробації та підтвердження ефективності досвіду неформального навчання для створення умов як соціально-економічного розвитку держави, так і соціально-психологічного благополуччя окремих категорій населення. Постає необхідність аналізу тлумачень поняття «неформальна освіта» в Україні та за кордоном для виділення його основних смислоутворюючих компонентів та глибшого розуміння сутності неформального навчання як сучасної форми задоволення освітніх потреб особистості.

Аналіз наукової літератури дозволив виділити певну сукупність визначень **неформальної освіти**, зокрема:

1) навчання, засноване на запланованій діяльності, яка явно не позначена як навчання (з точки зору завдань, тривалості навчання або підтримки тих, хто навчається), але яка містить значимий навчальний елемент, що зазвичай не завершується сертифікацією *(Європейський центр розвитку професійної освіти (Cedefop) для країн Євросоюзу, 2007)*;

2) спеціально організована діяльність зі сприяння процесу, в рамках якого люди можуть свідомо розвиватися як особистості, самостійно спиратися на власні можливості в соціальних відносинах і діяльності за допомогою підвищення рівня знань і розуміння; співвіднесення власних думок і почуттів з думками та почуттями *(Європейська асоціація освіти дорослих, 1999)*;

3) частина неперервного навчання для адаптації особистості у постійно змінюваному середовищі, побудована на принципах добровільності, доступності, набуттю в різних місцях і ситуаціях, пов’язаності з педагогічними цілями, доповнення формального навчання, активної участі в діяльності та повсякденному житті, опорі на досвід і дію, задоволенні потреб учасників *(Асамблея Ради Європи, 2000)*;

4) будь-яка організована поза формальною освітою освітня діяльність, що доповнює формальну освіту, забезпечує засвоєння вмінь і навичок, необхідних для соціально та економічно активного громадянина країни. Ця освітня діяльність структурована, має освітні цілі, визначені часові рамки, інфраструктурну підтримку та проходить усвідомлено. Отримані знання звичайно не сертифікуються, хоча це можливо *(Проєкт «Європейський центр Знань про Молодь», 2009)*.

Якісний аналіз одержаних результатів аналізу визначень неформальної освіти свідчить про суперечливість розуміння дослідниками змісту поняття, подекуди представлений взаємовиключними поглядами на рівень її організованості, структурованості, результативності. Поза увагою науковців залишаються форми і методи неформального навчання. Також важливим виявленим протиріччям уважаємо факт, що сьогодні в Європі основна увага спрямовується саме на валідацію й визнання результатів неформального навчання, в той час як в українській літературі саме відсутність сертифікатів вважається ключовою ознакою неформального навчання. Крім того, при визначенні неформальної освіти занижується роль закладів освіти та установ, чиї послуги з неформального навчання можуть бути системними й результативними.

Таким чином, можна систематизувати представлені визначення за виділеними основними ознаками, для цього нами був проведений контент-аналіз із обрахуванням масових часток ключових слів за категоріальними ознаками: цілі, засоби, результати, ознаки, категорії, учасники неформальної освіти (табл. 1).

*Таблиця 1*

**Контент-аналіз визначень неформальної освіти**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Цілі** | | **Засоби** | | **Результати** | |
| *1* | *2* | *3* | *4* | *5* | *6* |
| Пізнавальні / освітні потреби | 3 (12 %) | Поза формальною системою | 9 (36 %) | Не сертифіковані | 7 (28 %) |
| Особисті потреби | 3 (12 %) | Опора на досвід і дію | 1 (4 %) | Підвищення знань | 5 (20 %) |
| Професійні потреби | 1 (4 %) | Освітні цілі | 1 (4 %) | Розвиток умінь | 5 (20 %) |
| Соціальні потреби | 0 | Часові рамки | 2 (8 %) | Формування соціальної компетентності | 5 (20 %) |
| Загальна значущість | 1 (4 %) | Інфраструктурна підтримка | 1 (4 %) | Адаптація | 1 (4 %) |

*Продовження табл. 1*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Розвиток | 1 (4 %) | Курси | 3 (12 %) | Активність | 3 (12 %) |
|  | | Програми | 1 (4 %) | Професійне вдосконалення | 5 (20 %) |
| Гуртки / секції | 3 (12 %) | Розвиток демократичного суспільства | 1 (4 %) |
| Громадські об’єднання | 3 (12 %) | Нова інформація | 1 (4 %) |
| Церква | 1 (4 %) | Новий досвід | 1 (4 %) |
| Фонди / асоціації / приватні установи | 1 (4 %) | Розвиток здібностей | 2 (8 %) |
| Спілкування | 1 (4 %) |  | |
| Варіативні освітні програми | 1 (4 %) |
| Заклади освіти | 2 (8 %) |
| **Ознаки** | | Категорії | | **Учасники** | |
| Запланована | 1 (4 %) | Процес навчання | 10 (40 %) | Молодь | 1 (4 %) |
| Організована | 6 (24 %) | Діяльність | 10 (40 %) | Особливі групи населення | 2 (8 %) |
| Усвідомлена | 4 (16 %) | Компонент неперервного навчання | 4 (16 %) | Дорослі | 1 (4 %) |
| Добровільна | 4 (16 %) | Система | 3 (12 %) | Група | 2 (8 %) |
| Доступність | 1 (4 %) | Взаємодія | 1 (4 %) | Студенти | 1 (4 %) |
| Додаткова | 4 (16 %) |  | | Працівники | 1 (4 %) |
| Структурована | 3 (12 %) |  | |
| Систематична | 2 (8 %) |
| Гнучка | 1 (4 %) |
| Децентралізована | 1 (4 %) |
| Цілеспрямована | 3 (12 %) |

Кількісні результати контент-аналізу свідчать, що провідними категоріальними ознаками, через які окреслюється неформальна освіта, є процес та діяльність (масові частки становлять 40 %). Основними цілями неформальної освіти є задоволення особистісних та пізнавальних потреб її учасників (по 12 %). Важливою характеристикою неформальної освіти учені вважають те, що вона організовується поза межами формального навчання (36 %), при цьому основними засобами є гуртки, курси та громадські організації (по 12 %). При оцінюванні результатів неформального навчання дослідники послуговуються думкою, що основною характеристикою є відсутність сертифікації одержаних компетенцій (28 %), а також по 20 % відзначено результативність у категоріях «знання», «уміння» й «компетенції». Серед ознак неформальної освіти, найвищу масову долю відзначено за шкалами: організованість (24 %), добровільність (16 %), доступність (16 %), додатковість (16 %). При характеристиці учасників неформальної освіти найвищі масові частки кількісних результатів контент-аналізу спостерігаються для ознак «група» та «особливі категорії населення» – по 8 % кожна.

Узагальнення одержаних даних дає можливість виснувати про відсутність єдиного погляду на сутність і зміст ***неформальної освіти***; переважно вона розглядається як організований освітній процес або навчальна діяльність, спрямована на задоволення особистісних пізнавальних потреб учасників поза формальними освітніми установами засобами громадських організацій, курсів та гуртків у груповій формі.

**8.2. Технології неформальної освіти**

В Україні в процесі формування політики в галузі освіти довгий час враховувалася лише формальна освіта, а іншим категоріям не надавалося практично жодної уваги. Такі категорії як навчання протягом всього життя, неформальна освіта та позаформальна освіта стали важливими складовими сучасного освітнього простору.

Передумовами виникнення сучасної освітньої категорії «безперервна освіта» стало швидке моральне застарівання спеціальних компетенцій, тому система вищої освіти України поступово трансформувалася в систему безперервної освіти протягом всього життя. У меморандумі «Про безперервну освіту Європейського Союзу» було введено категорію – «навчання довжиною в життя». Тому концепція безперервної вищої освіти в Україні включає три якісно різних освітніх підсистеми: формальну, неформальну, інформальну (самоосвіта), які є *комплементарними* (взаємодоповнюючими).

Освітня підсистема *«Навчання протягом всього життя»* передбачає формування освітнього простору з розвинутою пропозицією для всіх вікових груп населення, яка відображає їх потреби у змісті, методах, формі, інфраструктурних особливостях. У змісті безперервної освіти прийнято виділяти три основні значимі компоненти, пов’язані з навчанням дорослого населення: навчання грамотності в широкому сенсі, включаючи комп’ютерну, функціональну, соціальну та ін.; професійне навчання, що включає професійну підготовку, перепідготовку, підвищення кваліфікації; загальнокультурну додаткову освіту, не пов’язану із трудовою діяльністю.

Освітня підсистема *«Позаформальна освіта»* сприяє підвищенню рівня знань та компетентностей в будь-якій сфері, розширення світогляду, має заплановану, структуровану програму, що сприяє розвиткові низки навичок та вмінь поза межами базової освіти. Позаформальна освіта проводиться зазвичай в громадських організаціях, суспільних рухах, спортивних та драматичних гуртках, де громадяни мають змогу зібратися разом, аби реалізовувати проекти, організовувати кампанії, займатися мистецтвом тощо.

Освітня підсистема *«Неформальна освіта»* передбачає організацію освітньої діяльності, що доповнює формальну освіту, забезпечує засвоєння тих вмінь і навичок, що необхідні для соціально та економічно активного громадянина. Така освіта не є спонтанною, вона структурована, має певні часові рамки, освітні цілі та часто проходить у формі курсів, гуртків, тренінгів, майстер-класів, вебінарів, воркшопів, семінарів, бізнес-тренінгів або в межах діяльності громадських об’єднань. Неформальна освіта є короткостроковою, добровільною та виникає, тільки якщо для цього є умови.

Відмінності неформальної освіти від формальної полягають у врахуванні потреб слухачів, зв’язок з практикою, гнучкі програми навчання, розклад і вибір місця проведення, виявлення власного бажання займатися неформальною освітою.

У сьогоднішній ситуації, коли безробіття постійно зростає, особливо ця проблема найбільш гостро стоїть для молодих людей, і коли економічне зростання уповільнюється, вкрай необхідно вміти використовувати нові можливості для здобування загальних та професійних компетенцій за межами формальної системи. Тому, заклади вищої освіти мають надавати можливості для усіх здобувачів вищої освіти, щоб вони могли чітко розуміти, чого можуть навчитися за межами навчального закладу, і як такі знання можливо використовувати у професійній діяльності чи при подальшому навчанні. Це може бути досягнуто шляхом визнання результатів неформального й інформального навчання та підтримки молодих непрацевлаштованих осіб, що шукають першу роботу за спеціальністю чи мають невеликий професійний досвід. У той час, коли Україна зіткнулася з економічною кризою, що призвело до різкого зростання безробіття, для функціонування ринку праці та підвищення конкурентоспроможності й економічного зростання, визнання всіх відповідних знань, навичок і вмінь та компетенцій незалежно від того, як вони були отримані, є важливим як ніколи раніше.

Розуміючи значення неформальної та інформальної освіти в Україні, уряд України вніс доповнення до Закону України «Про освіту» про визнання неформальної та інформальної освіту дорослих обов’язковою інтегральною складовою системи неперервної освіти, яка сприятиме подальшій варіативності освітніх можливостей дорослих для саморозвитку. Як зазначено у доповненні до Закону, у ст. 8 подано визначення: «Неформальна освіта – це освіта, яка здобувається, як правило, за освітніми програмами та не передбачає присудження визнаних державою освітніх кваліфікацій за рівнями освіти, але може завершуватися присвоєнням професійних та/або присудженням часткових освітніх кваліфікацій», у ст. 29 додано абзац такого змісту: «*За ступенем інституційної* формалізації освіта може бути: формальною; неформальною; інформальною».

Очевидно, що найбільш зацікавленими сторонами у забезпеченні можливостей для визнання неформального й інформального навчання є організації роботодавців, підприємці, торгово-промислові палати, національні органи, що беруть участь у процесі визнання професійних кваліфікацій, служби зайнятості, молодіжні організації, працівники по роботі з молоддю, постачальники освіти і професійної підготовки, а також організації громадянського суспільства.

Неформальне навчання може охоплювати програми освоєння професійних навичок і вмінь у сфері інформаційних технологій і комунікацій, структуроване навчання через Інтернет з використанням відкритих освітніх ресурсів, опанування новітніх технологій, що засновані на інноваційних знаннях. Наразі назріла необхідність у розробці теоретично обґрунтованих, практично значимих і переконливих науково-методичних підходів до організації системи неформальної освіти в Україні. Однією з найбільш істотних проблем є подолання стереотипу ставлення до неформальної освіти як мало важливої й несуттєвої, а нерозуміння її специфіки порівняно з традиційною шкільною або вищою освітою знижує увагу фахівців до вивчення проблем освіти різного контингенту.

Основним *методом* неформальної освіти є дослідження. Особа, яка навчається, веде різнопланове пізнання навколишнього світу, яке проходить на різних рівнях: когнітивному, практичному та чуттєвому. Сектор неформальної громадянської освіти дуже різноманітний: щотижневий дискусійний клуб, акція, яка звертає увагу населення на соціальні проблеми, соціальні проєкти, різноманітні платформи для тренування громадянської активності, та дає можливість здобувати величезний досвід соціальної взаємодії в команді, з партнерами, з оточенням, сприяє розвитку таких умінь і якостей, як робота в команді, тайм-менеджмент, уміння боротися зі стресом, розв’язувати конфлікти, домовлятися, тобто це можливість розвитку соціальних компетенцій.

Ефективність навчання у неформальній та інформальній освіті вимагає різних підходів до реалізації цілей навчання і залежить від мотивації, рівня підготовленості, прагнення навчатися, підвищувати свій професійний рівень У неформальній освіті педагог не залучений примусово до процесу навчання, а вмотивований за власним бажанням; самостійно здійснює кроки до реалізації власних мотивів, потреб, інтересів, що визначає розвиток його індивідуальності. *Джерелом* неформальної та інформальної освіти можуть бути книжки, газети, телебачення, Інтернет, онлайнові мережі, які створюються у віртуальному середовищі, дистанційне спілкування, музеї, власний досвід, досвід друзів, родичів.

В Україні є багато закладів неформальної освіти, які сприяють професійному зростанню. Темп зростання і появи нових закладів такої освіти стрімко зростає, внаслідок цього зростає конкуренція. За запитом «Курси Інтернет-маркетингу» в пошуковій мережі Google на 4 перших сторінках пошуку налічується більше 20 закладів неформальної освіти, що надають таку послугу навчання офлайн.

Для цифрової економіки характерною є швидка поява нових технологій, а значить, фахівці повинні швидко отримувати нові спеціальні компетентності. Випускники закладів вищої освіти часто зустрічаються з «моральним зносом» отриманих спеціальних компетенцій. Перед ними, в силу специфіки їх професії, постає проблема: «Де підвищувати кваліфікацію, щоб відповідати потребам часу?». Заклади формальної освіти не займаються підвищенням кваліфікації фахівців з вищою освітою. Для цього сформувалася короткострокова неформальна освіта. Люди навчаються у неформальних проектах, якщо є потреба та мотивація. Неформальна освіта стала якісною і потужною відповіддю на різноманітні потреби сучасного суспільства.

Сучасні роботодавці розраховують на те, що кандидат матиме десятки різноманітних вмінь. Здатність креативно мислити й управляти часом, навички комунікації, нетворкінгу, керування проектами, командоутворення, володіння інструментами розробки сайтів, комп’ютерної графіки й відеомонтажу, такі навички оцінюються бізнес-лідерами вище, ніж академічні кваліфікації кандидатів на працевлаштування. Виявляється, фахівці, які не вміють пристосовуватися до екстремальних умов, уже нікому не потрібні. Без згадки про це сьогодні не обходиться майже жодне оголошення про роботу. Чим вища посада, тим вищі вимоги.

На вимогу часу в Україні сформувалося поняття універсальних навичок – Soft Skills. Вони протиставляються спеціальним вузькопрофесійним навичкам – Hard Skills, оскільки не мають однозначної жорсткої прив’язки до конкретної спеціальності. Soft Skills – в перекладі з англ. м’які навички, часто називають навичками XXI ст., оскільки включають широкий набір навичок, трудових звичок та рис характеру, які мають вирішальне значення для успіху в сучасному світі, особливо в сучасній кар’єрі. Hard Skills – в перекладі з англ. важкі або жорсткі навички – це специфічні навчальні здібності, необхідні для виконання роботи. На відміну від гнучких навичок професійні навички піддаються кількісній оцінці та їх застосування універсальне (рис. 1).

**Жорсткі (спеціальні) навички**

Вузькоспеціалізовані.

Діють в межах конкретної професії, сталих умовах та формалізованому процесі роботи. Ефективні для вирішення типових завдань, характерних для однієї сфери діяльності.

**М’які (універсальні) навички**

Міжпрофесійні, універсальні.

Корисні для будь-якого виду діяльності.

Дозволяють швидко адаптуватися до нових умов, змінювати сферу зайнятості, вирішувати нестандартні завдання.

*Рис. 1. Характеристика універсальних та вузькопрофесійних навичок*

Часто м’які навички називають універсальними або функціональними компетенціями, а факт володіння ними – **функціональною грамотністю**. ЮНЕСКО та Європейська комісія встановили мінімальний рівень такої грамотності, необхідний кожному європейцю для того, аби «вписатися» в суспільство і бути соціально адаптованим, не кажучи вже про професійну самореалізацію. Даний перелік постійно оновляється, відповідно до розвитку науково-технічного прогресу (табл. 2).

*Таблиця 2*

**Оновлений перелік ключових компетентностей, визначених ЄС**

|  |  |
| --- | --- |
| 2006 р. | 2021 р. |
| Спілкування рідною мовою | Грамотність |
| Спілкування іноземними мовами | Мовна компетентність |
| Математична компетентність та основні компетентності у природничих і точних науках | Математична компетентність та компетентність у науках, технологіях та інженерії |
| Цифрова компетентність | Цифрова компетентність |
| Навчання вчитись | Особиста, соціальна та навчальна компетентність |
| Соціальна і громадянська компетентність | Громадянська компетентність |
| Почуття ініціативності та взаємодії | Підприємницька компетентність |
| Культурна впевненість і самовираження | Компетентність культурної обізнаності та самовираження |

Компанія «Microsoft» провела дослідження, де на вершині списку для ТОП-60 найбільш оплачуваних професій опинились ораторські та комунікативні здібності, володіння офісними програмами, створення презентацій, менеджмент проектів і високий рівень самоорганізації. Результати досліджень компанії «Forbes» показали, що найголовнішими здібностями є комунікативна компетентність, креативність, написання якісних текстів, досвід роботи у команді, базові комп’ютерні знання та здатність до «реінжинірингу» – готовність робити звичні речі в новий спосіб. Фахівцями радіо «Німецька хвиля» було проведено дослідження, в результатах якого відзначили комунікативні та управлінські таланти, а саме: ораторське мистецтво, вміння переконувати, лідирувати, управляти, робити презентації, знаходити підхід до людей і вирішувати конфліктні ситуації.

Британська платформа інтернет-навчання «Skills You Need» виділяє *персональні* навички (тайм-менеджмент, саморозвиток, управління емоціями та навіть організацію харчування, догляду за тілом, організацію спортивних тренувань, ефективного сну), *інтерперсональні* (комунікація, робота у команді, ведення переговорів, конфлікт-менеджмент), *лідерські* здібності, проведення презентацій, а також *письменницьку майстерність* і *базові математичні знання*.

В сучасних умовах для того щоб бути конкурентоспроможним на ринку праці обов’язковим є здобуття базової підприємницької компетентності – від нетворкінгу до основ фінансової грамотності й розробки інвестиційних проектів. Вчасно пройдений бізнес-тренінг не лише допоможе під час запуску власного стартапу, а й відкриє додаткові можливості працевлаштування. На підставі проведених досліджень було узагальнено різні підходи до класифікації універсальних та вузькопрофесійних навичок, розроблено класифікацію універсальних компетенцій, зміст кожної з яких не є фіксованим, а може змінюватися адекватно вимогам часу (табл. 3).

*Таблиця 3*

**Класифікація універсальних компетенцій (Soft Skills)**

|  |  |
| --- | --- |
| Ознака класифікації | Перелік компетенцій |
| Організаційні | Тайм-менеджмент, управління особистими фінансами, організація простору |
| Когнітивні та інформаційні | Креативність, логіка, швидке читання, менеджмент знань та інформації |
| Життєві | Стресостійкість, емоційний інтелект, емпатія, спортивний розвиток, ефективний відпочинок |
| Комунікативні | Селф-брендинг, проведення презентацій, командоутворення, управління конфліктами, нетворкінг |
| Мовні | Володіння рідною та іноземними мовами |
| Громадські | Основи права, екологічна грамотність, громадська активність, основи міжнародних відносин |
| Підприємницькі | Навички продаж, інтелектуальна власність, інвестиційна грамотність, проведення переговорів, івент-менеджмент |

Отже, розширення застосування неформальної освіти може бути корисним для суспільства в цілому, формальної освіти та учасників освітнього процесу, а рух до зближення та взаємодоповнення формальної та неформальної освіти дозволить знизити рівень конкуренції між ними. Неформальна освіта може бути платформою для випробування методів та інструментів, які може в перспективі застосовувати формальна освіта. Проте, варто пам’ятати, що неформальна освіта є необов’язковою та добровільною, а значить – не може замінити чи витіснити існуючу освітню інфраструктуру. Тому, що для сприяння різноманіттю освітнього простору задля підготовки конкурентоспроможності учасників освітнього процесу до працевлаштування, поліпшення їх мобільності на ринку праці необхідно налагоджувати взаємодію формальної, неформальної та інформальної освіти.

**8.3. Вплив неформальної освіти на розвиток ефективної економіки в Україні**

Під ***людським капіталом*** розуміється сума знань, умінь і навичок, набутих людьми за допомогою освіти, досвіду та навчання, які можуть бути використані для підвищення рівня економічного зростання та розвитку. Відповідно до визначення освіта – це якісна сторона людського капіталу, що має дві основні форми: формальну та неформальну. У той час як формальна освіта набувається здебільшого через систему навчання на початковому, середньому та вищому рівнях, неформальна освіта перебуває у прямій залежності від професійного досвіду на робочому місці.

Розглядаються два типи знань, які відповідають двом формам освіти:

– **кодифіковані знання** – отримані шляхом системно організованого навчання;

– **мовчазні (некодифіковані) знання** – отримані з власного досвіду роботи.

Насправді ці два типи доповнюють один одного, але іноді мовчазні знання є важливішими за кодифіковані під час визначення підприємницького людського капіталу. Кодифіковані знання, крім своєї ролі у формуванні здібностей координації та планування, допомагають людям краще зрозуміти загальні правила світу, в якому вони живуть. Поряд із цим досвід є ще одним способом набуття когнітивних навичок, оскільки люди навчаються пов’язувати різні види інформації з конкретними контекстами прийняття рішень. Ступінь важливості обох з них варіюється від однієї ситуації до іншої, різні технологічні та інституційні структури вимагають систематизованих і мовчазних знань у різних пропорціях. Усередині компанії важливість мовчазних знань проявляється під час розробки нової ідеї чи продукту, тоді як систематизовані знання є цінними для виконання різних проєктів компанії.

Вчені співвідносять можливість поліпшення неформальної освіти з підвищенням рівня навчання; отже, якщо інвестиції у формальну освіту є прибутковими, то інвестиції в інші форми набуття навичок також дають позитивні результати. Навчання на робочому місці має починатися ще з університетських років, оскільки, таким чином, студенти матимуть змогу ґрунтовно засвоїти теоретичні знання, отримані завдяки формальній освіті. У Великій Британії, як і в інших європейських країнах, навчання на робочому місці вже впроваджено та підтримується низкою фінансових ініціатив, спрямованих на заохочення реформи вищої освіти. Перша ініціатива такого типу була започаткована в 1987 р. Департаментом працевлаштування під назвою «Комерційні сектори економіки в системі вищої освіти». Головна мета цього проєкту полягала в тому, щоб «люди сповна реалізовували свій потенціал, а роботодавці мали доступ до потрібних їм кваліфікованих фахівців», водночас відстоюючи важливість партнерства між вищою освітою та компаніями. Тиск, що чиниться підвищеною міжнародною конкуренцією як на роботодавців, так і на систему освіти, спричинив зростання кількості проєктів навчання на робочому місці в Сполученому Королівстві наприкінці XX ст. Проєкти можуть матеріалізуватися у «процесі реформування кордонів у новому просторі навчання».

На даний час в Україні лише почало актуалізуватися питання необхідності таких проєктів, а їхнє впровадження, на жаль, здійснюється надто повільно. Наприклад, вимога щодо активної та неперервної співпраці університетів зі стейкхолдерами (зокрема, потенційними роботодавцями) є однією з умов акредитації освітніх програм Національним агентством із забезпечення якості вищої освіти. Ці проєкти є ще одним кроком до реформи української системи освіти та свідченням важливості навчання на власному досвіді, створюючи кращу орієнтацію та ефективніше готуючи студентів до виходу на ринок праці.

Окрім процесу навчання на робочому місці, розробленого для впровадження протягом університетських років, існує ще один процес, відомий як процес навчання на практиці, який визначає неформальну освіту. У зв’язку з тим, що освітня діяльність опосередковано пов’язана зі ступенем преференцій з погляду плину часу і безпосередньо пов’язана з ефективністю функціонування школи, традиційно вважається, що працівники повинні раціонально та добровільно вибирати між часом, проведеним на виробництві, та періодом, витраченим на навчання, жертвуючи одним із цих занять. Але внаслідок процесу навчання на практиці з часом зменшується необхідність такої заміни, що спричиняє накопичення ендогенних знань у продуктивній діяльності. Підкреслюючи важливість неформального навчання на робочому місці, зазначається, що «знаннями володіють люди, у яких мають вчитися інші». Проте процес навчання на робочому місці має постійно контролюватися для забезпечення найвищої цінності неформальної освіти. Майже в усіх розвинених державах компанії, усвідомлюючи вплив нових технологій на виробничий процес та організацію роботи в умовах посилення міжнародної конкуренції, відчувають потребу в дедалі більшому інвестуванні в освіту та професійну підготовку своїх працівників.

На жаль, в Україні процес навчання на практиці є нечітко визначеним і застосовним поняттям, навіть у випадку його трактування різними державними інституціями. Закон України «Про освіту» поряд із формальною освітою дає визначення неформальної освіти як «освіти, яка здобувається за освітніми програмами відповідно до визначених законодавством рівнів освіти, галузей знань, спеціальностей (професій) і передбачає досягнення здобувачами освіти визначених стандартами освіти результатів навчання відповідного рівня освіти та здобуття кваліфікацій, що визнаються державою», та інформальної освіти «(самоосвіти), яка передбачає самоорганізоване здобуття особою певних компетентностей, зокрема під час повсякденної діяльності, пов’язаної з професійною, громадською або іншою діяльністю, родиною чи дозвіллям». Водночас статистичні дослідження проводяться на основі КВЕД-2010, в де процес навчання на практиці обліковується в групі 85.5 «Інші види діяльності». «Ця група включає продовження освіти протягом усього життя для одержування додаткових знань і навичок, а також задля перепідготовки, підвищення кваліфікації, здобуття нової професії та самовдосконалення». Окрім вищезазначеного, до цієї групи включено також освіту у сфері спорту та відпочинку, культури та діяльність шкіл для водіїв, що значно ускладнює проведення аналізу неформальної освіти.

Певним джерелом інформації є дані соціологічних досліджень, які проводяться як державними установами, так і громадськими об’єднаннями. Окремі такі опитування засвідчили, що лише «12,1 % населення країни відвідували впродовж останнього року перед опитуванням будь-які курси, лекції, тренінги або заняття з метою вдосконалення знань чи навичок, необхідних для роботи; 55,7 % відсотків респондентів в Україні відповіли, що вони ніколи не відвідували короткотермінові навчальні заходи чи просвітницькі курси в різних сферах, у той же час потребу в підвищенні кваліфікації, у неформальних навчальних заходах відчувають 29,6 % українських громадян». Ці результати свідчать про занижений інтерес українських суб’єктів економічної діяльності до збільшення людського капіталу. Це пояснюється тим фактом, що через збільшення кількості висококваліфікованих фахівців компанії уникали грошових витрат на навчання співробітників, бо не були впевненими, що вони не перейдуть в інші компанії або ж на інші ринки. Нині внутрішньому ринку не вистачає робочої сили, що вимагає здійснення ретельнішої кадрової політики, орієнтованої на надбання нових знань і навичок, специфічних для компанії та для роботи.

Поряд із цим, як і у випадку з іншими країнами, що розвиваються, в яких компанії не пропонують достатнього рівня навчання для своїх працівників, в Україні також необхідно втручання держави в абсолютно класичній ліберальній манері для будівництва навчальних центрів або надання певних податкових пільг, які будуть сприяти створенню асоціацій між різними компаніями для організації таких центрів чи керування ними. Адже на даний час витрати на підвищення кваліфікації Податковий кодекс України «не називає прямо в жодній категорії витрат, тому їх можна віднести до інших витрат», а отже, до послуг, які обкладаються ПДВ у загальному порядку.

Гарним прикладом є німецькі чи японські компанії, відомі своїми системами виробництва, заснованими на інноваційних методах, які мають високий рівень доступного людського капіталу. Завдяки таким методам виробництва, що інтенсивно використовують людський капітал, після Другої світової війни у цих двох країнах відбулося величезне підвищення рівня соціальної системи забезпечення населення. У німецьких компаніях співробітники мають високий запас людського капіталу та великі можливості для швидкого навчання. Зважаючи на це, а також враховуючи, що компанії пропонують однаковий дохід за аналогічну роботу, генеруються величезні інвестиції у програми навчання. Власне, модель навчання, що реалізується всередині німецьких та японських компаній, притаманна постфордистським компаніям. Останні характеризуються гнучкістю спеціалізації (тойотизмом) і, відповідно, вони вимагають високого ступеня спеціалізації людського капіталу для того, щоб реорганізувати, наново винайти виробничі технології, рух людських ресурсів та скоротити час, витрачений на виробництво товарів.

У праці, опублікованій Департаментом освіти та працевлаштування Великої Британії, зазначається, що тренінги, організовані компаніями для своїх працівників, насправді є інвестиціями, подібними до інвестицій в основний капітал: «В економіці, заснованій на інформації та знаннях, інвестиції в людський капітал – в інтелект і творчість людей – замінюють минулі моделі інвестування у виробниче обладнання, машини та фізичну працю». В українській статистиці капітальні інвестиції, зокрема інвестиції в нематеріальні активи, не фіксують інвестованих коштів у знання працівників, що теж значним чином ускладнює процес обліку та подальшого аналізу таких витрат.

Деякі дослідження, проведені у промислово розвинених країнах, свідчать про те, що відсутність у працівників відповідних здібностей є основною перешкодою на шляху впровадження нових технологій, тоді як належним чином навчені співробітники прискорюють цей процес. Таким чином, можна пояснити, чому в деяких державах з економікою, що динамічно розвивається, зокрема в Малайзії, Індонезії, Мексиці чи Колумбії, навчання та робоча спеціалізація привели до значного зростання продуктивності.

Існує прямий взаємозв’язок між неформальною освітою та продуктивністю, а природа цього зв’язку позитивно чи негативно опосередкована організаційним середовищем. З метою аргументації цього твердження запропоновано три концепції: навчання як досягнення, навчання як участь і навчання як побудова. У той час як перший термін асоціюється з формальною освітою, а другий – з неформальною, навчання як побудова «виявилося ефективним інструментом для відображення взаємозв’язку аспектів процесу та продукту навчання». Кожна організація повинна використовувати неформальну освіту як частину своєї спроби створити робоче середовище, в якому вона досягатиме своїх цілей. Отже, навчання на роботі – це не просто питання участі чи досягнення; це динамічний процес, що сприяє формуванню особистості та має великий вплив на її продуктивність.

Таким чином, можна виснувати, що зв’язок між неформальною освітою та рівнем продуктивності існує, оскільки останній залежить від якості виконання співробітниками своєї роботи, а тіснота та, власне, наявність цього взаємозв’язку залежить від цілей, культури та структури організації. Ці висновки разом із результатами, отриманими в різних країнах, де неформальна освіта відіграє важливу роль, можуть бути використані українськими компаніями як орієнтир для досягнення своїх цілей щодо конкурентоспроможності.

Отже, формальна та неформальна освіта значно впливають на накопичення людського капіталу, що помітно позначається на зростанні та розвитку країни. Формальна освіта здобувається здебільшого через систему навчання, у той час як неформальна освіта перебуває у прямій залежності від професійного досвіду. Варто зазначити, що обидва варіанти освіти вважаються довгостроковими інвестиціями. Оскільки освітня діяльність опосередковано пов’язана зі ступенем преференцій з погляду плину часу та безпосередньо пов’язана з ефективністю функціонування школи, люди повинні раціонально вибирати між часом, витраченим на роботу, та періодом, витраченим на освіту, відмовившись від одного з цих видів діяльності. Проте існує альтернатива, яка зменшує необхідність заміни через фактор часу та сприяє накопиченню знань шляхом продуктивної діяльності – неформальної освіти. Нині в Україні це поняття визначено нечітко та не застосовується на практиці. Імплементація неформальної освіти для працівників в українських компаніях може стати черговим кроком у їхньому розвитку та підвищенні конкурентоспроможності як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринках.