

Поетапне впровадження наведеної технології дозволяє побудувати ефективний інструмент механізму управління соціально відповідальним підприємством в практичній діяльності підприємств. Однак його подальше використання потребує повернення до першого етапу, при проведенні постійного моніторингу або до другого – при необхідності виправлення певних недоліків.

Висновки з проведеного дослідження. Таким чином, використання компенсаційних пакетів у практиці управління соціально відповідальним підприємством надасть можливість більш диференційовано задовольняти потреби працівників у соціальному захисті, виявляти турботу керівників щодо інтересів кожної людини, сприяти зростанню та процвітанню підприємства.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Хендерсон Р. Компенсационный менеджмент / Р. Хендерсон; пер. с англ. под ред. Н. А. Горелова – 8-е изд. – СПб.: Питер, 2004 – 800 с.
2. Бабынина Л. Компенсация в пакете / Л. Бабынина // Кадровое дело. – 2004. – № 7. – С. 30–37.
3. Лановенко Е. Компенсационный пакет: от каждого по способностям, каждому – по труду / Е. Лановенко // Справочник кадровика. – 2004. – № 1. – С. 85–89.
4. Орлова В. К. Компенсационный пакет как стимулирующая часть затрат на персонал / В. К. Орлова, И. Б. Каминская // Экономика промышленности. – 2011. – № 4. – С. 330-333.
5. Сарай Н. И. Компенсационный пакет предприятия: суть и структура / Н. И. Сарай // Сталий розвиток економіки. – 2013. – № 4. – С. 110-114.
6. Сосновы А. Компенсационный пакет: содержание, структура, особенности создания / А. Сосновы // Московский психологический журнал. – № 8. – Режим доступа: <http://magazine.mospsy.ru/nomer8/s13.shtml#4#34>
7. Цимбалюк С. Компенсационный пакет: суть, структура, требования к формированию / С. Цимбалюк // Україна: аспекти праці. – 2011. – № 1. – С. 3-10.
8. Сучасний тлумачний словник української мови: 65000 слів; за заг. ред. д-ра філол. наук, проф. В. В. Дубічинського. – Х.: ВД «Школа», 2006. – 1008 с.

УДК 331.5.024.5

Лишко С.В.
кандидат історичних наук,
доцент кафедри економіки та підприємництва
Черкаського державного технологічного університету

ІНСТИТУЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДОДАТКОВОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ: ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД

У статті досліджується зарубіжний досвід інституційного забезпечення додаткової професійної освіти. Схарактеризовано особливості німецької та австрійської системи освіти для дорослих. Наведено основні інституції, які беруть участь у наданні додаткової професійної освіти в Швеції. Досліджено систему підвищення кваліфікації у Франції.

Ключові слова: безперервна освіта, освіта дорослих, підвищення кваліфікації, інституційне забезпечення, система освіти.

Лышко С.В. ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ: ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

В статье исследуется зарубежный опыт институционального обеспечения дополнительного профессионального образования. Охарактеризованы особенности немецкой и австрийской систем образования для взрослых. Приведены основные организации, участвующие в предоставлении дополнительного профессионального образования в Швеции. Исследована система повышения квалификации во Франции.

Ключевые слова: непрерывное образование, образование взрослых, повышение квалификации, институциональное обеспечение, система образования.

Lyshko S.V. THE INSTITUTIONAL SUPPORT OF ADDITIONAL PROFESSIONAL EDUCATION: FOREIGN EXPERIENCE

The article examines the foreign experience of institutional support of additional professional education. The peculiarities of the German and Austrian education system for adults are characterized. There were described the basic institutions involved in providing additional professional education in Sweden. The system of training in France was investigated.

Keywords: continuing education, adult education, training, institutional support, education system.

Постановка проблеми. Однією з особливостей ринку праці в Європі є те, що 99% складають компанії малого та середнього бізнесу, які забезпечують 70% усіх робочих місць, тобто створюють основу економіки, дають більшу частину державних доходів та здійснюють стабілізаційний вплив на суспільство. Експерти відзначають, що сьогодні на малих та середніх підприємствах існує дефіцит управлінських кадрів та підприємців. Така тенденція поглиблюється у зв'язку з особливостями демографічного розвитку (старінням нації) та збільшенням конкуренції між різними секторами економіки. Дослідження Лондонського інституту освіти, які відбувалися за

дорученням Європейської комісії, виявили такі особливості розвитку європейської професійної освіти:

- зростання певної кількості молоді, яка вибуває з системи освіти;
- зростання кількості тих, хто навчається, у «післябов'язковій» та професійній освіті;
- статусне розмежування між загальною та професійною освітою;
- зростання популярності поєднання освіти та виробничої діяльності;
- підвищення популярності програм «учнівства»;
- більш гнучкі вимоги для початку трудової діяльності;

– усвідомлення необхідності освіти протягом усього життя, особливо професійної складової [1].

У той же час вимоги до менеджменту компанії є дуже високими й зростають в умовах глобалізації та взаємодії країн в рамках Європейського Союзу (далі – ЄС), що зумовлює високу потребу європейського бізнесу в розвитку додаткової професійної освіти дорослих.

Отже, на сьогодні додаткова професійна освіта закордоном стала одним із провідних видів освіти, яка охоплює значну частину працездатного населення. Уряди більшості західних країн, враховуючи значне підвищення кваліфікації робочої сили, надають допомогу в розвитку різних форм додаткової професійної освіти. Додаткова освіта дорослих починає розглядатися як провідний освітній напрям, відносно якого початково отримана освіта трактується як основна умова та передумова [2]. Так, американські експерти Р. Каффарела та Ч. Мерріам стверджують, що матеріальні витрати на додаткову освіту дорослих перевищують сумарні витрати на початкову, середню та вищу освіти [3].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідження базується на вивченні наукових робіт, що стосуються проблем формування та забезпечення системи додаткової професійної освіти таких вітчизняних та зарубіжних вчених, як П. Джарвіс, Г. Веремейчик, О. Соболева, Р. Юнацкевич, А. Рашиді, А. Карпуніна, І. Колесникова, І. Соколова, Т. Мухлаєва та інші.

Метою статті є дослідження зарубіжного досвіду інституційного забезпечення додаткової професійної освіти.

Виклад основного матеріалу дослідження. У розвинених країнах безперервна професійна освіта для дорослих набула вигляду різноманітних форм та підходів, які реалізуються системою освітніх інституцій, формування якої відбувалося враховуючи традиції, культуру, соціально-економічні, політичні та інші фактори.

Так, німецька система освіти для дорослих відрізняється структурною різноманітністю з метою задоволення потреб дорослого населення країни. Найбільш розповсюдженою класифікацією закладів освіти дорослих є їх поділ за світоглядними підходами та основними групами клієнтів, або за типом засновників. В. Ленц розкриває шість груп організацій освіти дорослих: комунальні, державні, профспілкові, конфесійні, економічні (виробничі) та сільські [4, с. 51]. Так, наприклад, у Німеччині на сьогодні нараховується понад 2 000 акредитованих державою закладів, які фінансуються з бюджетних джерел [5]. Близько такої ж кількості організацій освіти дорослих працює при підприємствах, промислових, індустріальних, торговельних та ремісничих палатах, а також функціонує значна кількість приватних комерційних освітніх закладів. Наприклад, в таких великих містах, як Гамбург, Берлін, Лейпциг та Франкфурт-на-Майні, працює від 300 до 600 подібних організацій. Названі організації можуть діяти на місцевому та регіональному рівні, а також розповсюджувати свою діяльність на території федерації. Крім цього, освітні організації можуть об'єднувати свої зусилля з іншими організаціями на земельному та федеральному рівнях [4, с. 51].

У сфері освіти дорослих в Німеччині серед найбільш важливих організацій освіти дорослих виділяють такі:

– парасолькові об'єднання профспілок: Німецький союз профспілок та Німецька профспілка служ-

бовців, які містять найбільші у країні заклади професійної подовженої освіти;

– народні вищі школи: муніципальні центри освіти дорослих, які є найбільш розповсюдженими закладами освіти дорослих. Вони пропонують широкий спектр курсів і об'єднані в Німецьку асоціацію народних вищих шкіл;

– заклади конфесійної освіти дорослих – федеральна мережа сімейних освітніх центрів, академій, сільських народних вищих шкіл, шкіл домашнього типу тощо;

– організація «Робота та життя», яка створена спільними зусиллями народних вищих шкіл та профспілок, пропонує широкий спектр політичної та професійної подовженої освіти;

– державні організації, орієнтовані на подовжену освіту державних чиновників, такі як Школи та Академії публічної адміністрації, концептуальні семінари з підвищення кваліфікації вчителів федеральних земель тощо;

– комерційні організації, які надають платні послуги клієнтам у вивченні іноземних мов та роботою з інформацією;

– центри подовженої освіти при вищих та професійних школах пропонують населенню освітні програми, які за формою викладання та змісту є близькими до академічних [4, с. 52–53].

Так, згідно з законодавством Німеччини, виділяють два види освіти дорослих: закрыта і відкрита. Закрита освіта дорослих охоплює відповідні заходи державних служб, підприємств та різних об'єднань. Ці заходи проводяться для підвищення кваліфікації службовців та членів цих організацій, відповідають переважно їх власним інтересам і тому не мають фінансової підтримки з державного бюджету. До відкритої освіти дорослих відносять заходи, орієнтовані перш за все на освітні запити та потреби широкого кола потенційних учасників, і освітні послуги, як правило, надаються некомерційними організаціями.

В Австрії, якщо людина отримала першу професійну освіту на вищій другій, тій, що доповнює другу та третю ступені, і хоче продовжити освіту, це прийнято називати підвищенням професійної кваліфікації [6]. У країні у зв'язку з тим, що більша частина населення надає перевагу професійному навчанню (на виробництві й у ремісничому училищі, професійно-технічному училищі, технікумі) ніж загальноосвітній підготовці (64% проти 6%) [6, с. 34], існує потреба в широкому спектрі курсів підвищення професійної кваліфікації, які можна відвідати як в державних, так і в комерційних закладах.

Найбільшими фірмами в Австрії, які надають курси підвищення професійної кваліфікації, є: IBW – Дослідницький інститут освіти у сфері австрійської економіки; WIFI – Інститут економічного розвитку Австрії; Quality Austria – сертифікація, навчання та атестація персоналу.

Quality Austria як організація з навчання існує в Австрії з 1960-х рр. і на сьогодні пропонує понад 60 різноманітних курсів. Організація акредитована на проведення сертифікації персоналу згідно з міжнародними стандартами ONORM/EN ISO/IEC 17024. Щорічно на курсах Quality Austria навчаються від 7 000 до 7 500 осіб. Організація є одним із засновників й активним членом Європейської Організації Якості, сертифікат якої визнається в 34 країнах Європи.

В Австрії також працює Асоціація Австрійських центрів освіти дорослих, яка була створена в 1950 р. Приблизно 2/3 центрів освіти дорослих є самостійними зареєстрованими організаціями, 1/5 частина

підпорядкована місцевим радам, а інші належать Міністерству праці [7, с. 44].

У Швеції вважають, додаткова професійна освіта – це форма освіти, яка здійснюється спільно з освітніми закладами та підприємствами, які хочуть навчати своїх співробітників в рамках програм. Ці програми повинні повністю відповідати потребам роботодавців у навчанні певним компетенціям. Інтереси держави у сфері професійної освіти в Швеції представляє Національне агентство вищої професійної освіти, яке несе відповідальність за всі питання, які стосуються додаткової професійної освіти по всій території країни. Діяльність агентства регламентується урядом Швеції, зокрема визначає цілі, завдання, які необхідно виконати, а також спосіб надання результатів діяльності. А також фінансує діяльність з метою досягнення поставлених цілей. Основна місія агентства як центрального органу полягає в аналізі попиту на кваліфіковану робочу силу на ринку праці, визначенні, які програми повинні бути представлені як додаткова професійна освіта, та розподілі державного фінансування між освітніми закладами. Також агенція відповідає за оцінку додаткової професійної освіти інших країн, координацію національної структури навчання та виступає як національний координатор Європейської структури кваліфікацій.

Освітні заклади, які реалізують програми додаткової професійної освіти, певним чином є автономними, самостійно приймають рішення, на який вид програм вони подають заявки. Але існує нормативно-правова база, яка регулює зобов'язання провайдерів навчальних послуг та розробку навчальних програм. Наприклад, кожний освітній заклад для реалізації конкретної програми повинен створити комітет управління, порядок створення і функціонування якого визначені законом. Більшістю членів комітету повинні бути роботодавці та представники профспілок, очолювати комітет рекомендовано представниками професії. Ідея такої законодавчої ініціативи полягає в тому, що внесок та участь у трудовій діяльності є центральними не тільки для створення програми додаткової професійної освіти, а й для її реалізації. Комітет контролює те, щоб програма здійснювалася згідно з узгодженим навчальним планом, а також дотримання до вступників та процес їх прийому на навчання за програмою. Комітет також відповідає за гарантію якості освіти.

Діяльність освітніх закладів не регулюється регіональною або місцевою владою, за виключенням тих випадків, коли місцеві органи влади фактично є провайдером освітніх послуг.

Програми додаткової професійної освіти в Швеції можуть розроблятися державними освітніми закладами, муніципалітетами, окружними радами, фізичними та юридичними особами, яким після звернення до Національного агентства вищої професійної освіти провайдер освітніх послуг має право на отримання урядового гранту або спеціальної субсидії для реалізації програми [8].

Освіта для дорослих у Швеції також представлена так званими ініціативами з освіти дорослих (The Adult Education Initiative, AEI), які є муніципальними структурами та підтримуються державою. Тобто це комерційні тренінги компаній, народні вищі школи під керівництвом різних структур [9, с. 89–90].

У Швеції з 1991 р. діє Національна Рада з освіти дорослих (некомерційна організація, яка функціонує на основі соціального партнерства). Вона відповідає за розподіл державних грантів, що надаються органі-

заціям, здатним забезпечити регулярність освітньої активності в освіті дорослого населення з пріоритетних для країни напрямів. Найбільшим партнером Ради є Шведська Національна Федерація освітніх асоціацій, яка об'єднує освітні спільноти, зорієнтовані на цільову роботу з визначеним контингентом дорослих: Освітня асоціація дорослих, Міська асоціація освіти дорослих, Асоціація освіти дорослих Союзу шведських фермерів та Центру ліберальних партій, Асоціація шведської спортивної конфедерації дорослої освіти, Освітня асоціація професійних працівників та інші. В роботі зазначених організацій беруть участь 300 організацій, понад 330 000 навчальних гуртків. Значний внесок у національну систему організації освіти дорослих в країні надають Шведський Інститут, Північна Народна Академія, Державний інститут спеціальної освітньої підтримки інвалідів та інші [10, с. 28].

У Франції до організацій, які займаються підвищенням кваліфікації, можна віднести: національну систему підвищення кваліфікації через ліцеї та університети; торговельно-промислово та комерційну палату; АФРА – короткострокові курси, які організуються державними закладами; приватні компанії та асоціації.

У Франції добре поставлена дуальна освіта: 50% займають курси в навчальних закладах та 50% – практика на виробництві. Держава з бюджету щорічно виділяє на підвищення кваліфікації понад 35 млрд євро на рік. Усі підприємства обов'язково сплачують податки, з них 1,5% йде на підвищення кваліфікації дорослих.

Національний центр підвищення кваліфікації АФРА було створено в 1949 р. Відповідно вимог часу першочерговим завданням було залучити якомога більшу кількість вільних громадян на відновлення зруйнованого господарства. Було створено структури з підготовки стажистів як спеціалістів окремих сфер: 40% – будівельні професії; 30% – сектор промисловості; інші – у сферах адміністративного управління та послуг.

На сьогодні АФРА тісно співпрацює з професійним середовищем з метою підготовки спеціалістів, необхідних для задоволення потреб ринку праці. Кожні три роки ці програми оновлюються. У 220 центрах АФРА діє каталог 350 навчальних програм – від робочих професій до техніки вищої кваліфікації.

Особливістю АФРА є не тільки навчання, а й працевлаштування. До 2009 р. центр фінансувався державою, з 2009 р. у зв'язку з вступом Франції до ЄС, освітні послуги стали предметом конкуренції, як і будь-які інші типи діяльності. Зі скороченням дотацій виникла необхідність створення Ради АФРА, в якій увійшли представники держави, профспілок, роботодавців та регіональні влади – основний замовник та спонсор. Рішення про видачу диплому Міністерства праці Франції виносить комісія, яка складається з роботодавців – основних замовників. Основним джерелом фінансування діяльності АФРА є міжнародне співробітництво.

Національний центр мистецтв та професій, створений у 1794 р., є вищим навчальним закладом при Міністерстві вищої освіти Франції. До складу центру входить два факультети по сім кафедр у кожному. 250 філіалів закладу функціонує як в країні, так і за кордоном. Цей заклад має особливий статус – ректор призначається президентом країни. В центрі працює понад 2 000 співробітників та 1 000 тис. адміністративного персоналу.

Основними напрямками діяльності національного центру мистецтв та професій є:

– освітня діяльність, яка включає початку освіти, освіти протягом усього життя та підвищення кваліфікації;

– проведення технологічних досліджень, які сприяють впровадженню інновацій;

– розповсюдження наукових знань у суспільстві.

Проведення курсів з підвищення кваліфікації в основному відбувається у формі вечірнього навчання, яка призначена, як для працевлаштованого, так і безробітного населення. Навчання будується на дуальній системі: 50% теорії та 50% практики. Університет підписує контракт з Міністерством вищої освіти та науки Франції періодичністю один раз на чотири роки [11].

Особливий інтерес у Франції представляє така освітня структура, яка працює у сфері освіти дорослих, зокрема підвищення кваліфікації, як державна освітня структура GRETA, що об'єднала на добровільній основі навчальні заклади та підприємства, які займаються підвищенням кваліфікації. Вона виникла в 70-ті рр. минулого століття. Метою її створення була підготовка дорослих у професійних галузях, які відповідають потребам французького ринку праці. Все більшу увагу останнім часом в цій структурі почали приділяти освіті дорослих за індивідуальними програмами на основі контракту, які спеціально розробляються тими, хто навчається, та викладачем-консультантом [12].

Треба зазначити, що управління системою освіти дорослих у Франції здійснюється на трьох рівнях:

– на національному рівні: дирекція ліцеїв та коледжів Міністерства освіти;

– на регіональному рівні: уповноважені з безперервної освіти академії (28 територіальних управлінь освітою);

– на місцевому рівні: центри GRETA.

До їх завдань відносяться узагальнення та обмін досвідом, його накопичення та просування вперед як в організаційному, так і педагогічному плані. Центральний апарат Міністерства національної освіти спостерігає за спільною діяльністю регіональних радників, академій та усіх центрів GRETA, виявляє потреби в освіті в державному та приватному секторах на національному та міжнародному рівнях, а також мобілізує засоби, необхідні для освітньої підготовки на регіональному та місцевому рівнях.

Управління освітою дорослих Міністерства національної освіти Франції пропонує широкий вибір освітніх курсів, які охоплює такі сфери: промисловість, торгівля та послуги. Управління являє собою структуру, яка завдяки рівню фінансування та високій якості освітніх програм не має аналогів у Франції.

На регіональному рівні управління освітою дорослих здійснюють уповноважені з безперервної освіти академії. Уся Франція поділена на 28 академій, ректори яких є представниками Міністерства національної освіти на регіональному рівні. В рамках кожної академії існує один центр, який допомагає у підготовці викладачів для системи освіти дорослих як для державного, так і для приватного сектору. На рівні навчального округу відповідальність за розвиток системи професійної перепідготовки та підвищення кваліфікації лежить на уповноваженому представнику округу, який є також радником ректора з цих питань. Він підтримує тісний зв'язок з управлінням освіти дорослих Міністерства національної освіти Франції; встановлює контакти з викладачами; бере участь в розподілі державних кредитів; складає документацію з заку-

півлі технічного обладнання, складає карту структурних зон GRETA; координує заходи GRETA разом з керівником навчального закладу, яке є опорним пунктом GRETA.

Уся структура освіти дорослих у Франції включає 28 навчальних округів (академій); 1 300 радників з освіти, які постійно працюють і розробляють навчальні програми, контролюють викладачів, забезпечують спостереження за реалізацією навчальних програм та дають їм оцінку; 50 000 викладачів, які є висококваліфікованими спеціалістами з великим досвідом роботи в області освіти дорослих; 300 центрів GRETA; 5 600 центрів з освіти дорослих, які контролюються Міністерством національної освіти й відносяться до GRETA. Кожний із центрів створює та забезпечує навчальні програми, які відповідають потребам промисловості та іншим сферам соціально-економічної діяльності на місцевому рівні.

GRETA в основному працює з такими категоріями слухачів, як наймані працівники підприємства, державні та громадські службовці, молоді люди, які починають працювати; безробітні, які шукають роботу; люди з індивідуальними освітніми запитами.

У Фінляндії на ринку освіти для дорослих працюють численні неурядові організації, до яких відносяться навчальні та освітні асоціації, які підтримуються профспілками, політичними партіями, культурними та релігійними організаціями. Завдання безперервної професійної освіти вирішуються також приватними організаціями: літніми університетами, народними вищими школами та центрами освіти для дорослих, які існують в кожному муніципалітеті (міські інститути або інститути робочих). Такі центри надають також послуги додаткової професійної освіти відповідно регіональних потреб. Функціонування освітніх закладів на 53% забезпечується з державного бюджету, на 28% – з муніципального, і тільки 15% складають засоби, які платять самі студенти [13].

Зазначені центри об'єднані в Асоціацію KTOL, яка є недержавною організацією. Ця асоціація готує пропозицію для органів управління та веде переговори на різних рівнях з метою покращення освіти та навчання для дорослих у Фінляндії; розробляє навчальні матеріали, видає журнал з питань освіти для дорослих тощо. Для визначення розмірів державних субсидій та їх виплат центрам Міністерство освіти Фінляндії щорічно затверджує для них кількість навчальних годин, які фінансуються з державних засобів.

Також у Фінляндії у сфері освіти дорослих існує майже 1 000 різноманітних організацій, більша частина з яких субсидується коштом громадських засобів. Зокрема у сфері додаткової професійної освіти субсидуються 20 університетських центрів безперервної освіти, які є окремими факультетами університетів і отримують основний дохід від проведення різних курсів; 30 політехнічних інститутів АМК, які реалізують програми професійної вищої освіти; понад 50 центрів професійної освіти для дорослих, які є муніципальними або приватними організаціями; понад 50 спеціальних інститутів професійної освіти, які належать різним бізнес-корпораціям та відповідають за задоволення потреби сфери торгівлі та промисловості в підготовці кваліфікованих кадрів; понад 300 професійних інститутів тощо [9, с. 76–79].

На міжнародному рівні найбільшою організацією в Європі, яка працює у сфері освіти дорослих, є Європейська Асоціація освіти дорослих (далі – ЕАЕА).

Ця недержавна організація, в яку входить 121 член із 43 країн, що працюються в області освіти дорослих. Основними функціями ЕАЕА є:

- пропаганда політики безперервної освіти на європейському рівні;
- розвиток практики в рамках проектів, публікацій та навчання;
- надання інформації та послуг членам організації;
- міжнародне співробітництво з іншими організаціями в області освіти дорослих.

Найважливішою перевагою участі в асоціації є можливість отримати консультативну допомогу у співробітництві та пошук партнерів по проектах, спільна участь у проектах з освіти дорослих, розповсюдження результатів через Асоціацію; участь у створенні бази даних та її використанні; підтримка відкритих дискусійних форумів з актуальних тем освіти дорослих [13].

Висновки. Отже, проведено дослідження свідчить, що питанням додаткової професійної освіти в розвинутих країнах приділяється значна увага. Хоча у різних країнах для організації освітнього процесу використовуються різноманітні організаційно-фінансові моделі, але уряди всіх країн демонструють високу зацікавленість у подальшому розвитку цієї сфери, зокрема надаються фінансова, інституційна, нормативно-правова підтримки. В розглянутих країнах створена широка мережа освітніх закладів додаткової професійної освіти дорослих різних форм власності, розмірів, підходів до надання послуг, але всі вони спрямовані на виконання загальної мети: надання якісних освітніх послуг в процесі перепідготовки або підвищення кваліфікації учасників ринку праці. Крім того, спостерігається тісна співпраця всіх секторів суспільства (влади, бізнесу та суспільства), які утворюють асоціації, парасолькові організації, діяльність яких спрямована на підвищення ефективності вкладень у додаткову професійну освіту.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Ванькина И. Маркетинг образования: [учеб. пособие] / И. Ванькина, А. Егоршин, В. Кучеренко. – М.: Университетская книга; Логос, 2006. – 148 с.
2. Jarvis P. Adult and Continuing Education: Theory and Practice / P. Jarvis. – London: Routledge, 1995. – 369 p.
3. Ишков А. Особенности реализации дополнительного профессионального образования в исследовательских университетах: [монография] / А. Ишков. – М.: МГСУ, 2011. – 216 с.
4. Веремейчик Г. Образование взрослых: опыт Германии для Беларуси / Г. Веремейчик. – Минск: ОО «Центр социальных инноваций», 2004. – 152 с.
5. Германия. Факты. – Франкфурт-на-Майне: Социетэцс-ферлаг, 2000. – 445 с.
6. Соболева Е. Австрийская система образования – учеба на протяжении всей жизни / Е. Соболева // Дополнительное профессиональное образование в стране и мире. – 2013. – № 2 (2). – С. 31–34.
7. Юнацкевич Р. Теория образования взрослых: становление, проблемы, задачи: [монография] / Р. Юнацкевич. – СПб.: ИОВ ПАНИ, 2009. – 90 с.
8. Рашиди А. Шведская модель дополнительного профессионального образования / А. Рашиди // Дополнительное профессиональное образование в стране и мире. – 2013. – № 3 (3). – С. 34–37.
9. Мониторинг непрерывного образования: инструмент управления и социологические аспекты / [С. Беляков, В. Вахштайн, В. Галичин и др.]; науч. рук. А. Карпущина. – М.: МАКС Пресс, 2006. – 340 с.
10. Колесникова И. О международном опыте организации образования взрослых в современном обществе / И. Колесникова // Новые знания. – 2007. – № 3. – С. 22–29.
11. Сабиева К. Отчет о командировке во Францию / К. Сабиева [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ipksko.kz/index.php/deyatelnost-instituta/mezhdunarodnye-poezdki-sotrudnikov-instituta?id=527>.
12. Онушкина Е. Образовательная система ГРЕТА – основная форма подготовки и переподготовки взрослых во Франции / Е. Онушкина // Материалы Всероссийской научно-практической конференции. – Тюмень, 2005. – С. 43–44.
13. Соколова И. Европейская Ассоциация образования взрослых в решении ведущих проблем образования на протяжении жизни / И. Соколова, Т. Мухлаева // Человек и образование. – 2013. – № 3 (36). – С. 141–146.