

СТРАТЕГИЯ ПОЛУЧЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ В ТЕЧЕНИЕ ВСЕЙ ЖИЗНИ

Идея учиться на протяжении всей жизни была заложена ещё в начале XX века, а более широко начала изучаться только в настоящее время. Предпосылками возникновения данной стратегии являлись: быстрое развитие общества, новые элементы в организации труда, развитие экономических отношений между государствами, внедрение новых технологий, доступность online-образования, необходимость в более квалифицированной рабочей силе. Данные факторы привели к разработке новой концепции, которая в дальнейшем получила название Life Long Learning (далее – LLL).

Инициатива разработки LLL впервые оформилась в международной организации «Юнеско», под авторством Эдгара Фора. В своём докладе «Учиться жить» им предлагалось принять идею непрерывного образования для всего мира, но критики посчитали её за утопию. Однако, с течением времени традиционная система образования постепенно стала изживать себя.

В настоящее время разработкой и реализацией программы непрерывного обучения занимаются как институты Европейского Союза, так и другие общеевропейские центры, и агентства. Лидирующее положение среди европейских стран занимает Федеративная Республика Германия. Следует отметить, что в течение последних 60 лет Германия испытала ряд трудностей, которые были обусловлены послевоенным социальным, политическим, экономическим кризисом. Потребность в квалифицированных кадрах вызвала необходимость в развитии и новом направлении немецкого образования и заложило основу для непрерывного обучения. В ходе этого немецкая республика провела ряд реформ для улучшения качества и обновления программы образования, в результате чего произошёл переход на новую педагогическую парадигму и стал началом серьёзных преобразований в области просвещения, формирования новой системы получения образования и развития на протяжении всей жизни [5, с. 51-58].

Как правило, формальным обучением затронуты дети и молодежь. А взрослые не рассматриваются как основная целевая аудитория. При этом у взрослого населения есть запрос на «доразвивание» своих компетенций, например, в диджитал-сфере. Данная сфера позволяет активно осваивать компьютерные технологии, открывающие старшему поколению целый мир – творчества, общения, развлечений, обучения новому.

В развитых странах повышенное внимание направлено на развитие университетов «третьего возраста», которые дают возможность реализации познавательной деятельности среди пожилого населения. Так, в настоящее время японское правительство спонсирует ряд программ, нацеленных на поддержку образования среди пожилых людей (от 65 лет). Наиболее известными являются: Senior Citizens' Colleges, способствующая укреплению здоровья и восстановления сил, The Senior Citizens' Continuing Education Program, содержит курсы по актуальным вопросам жизни японского общества, традиционному искусству, хобби и социальным навыкам [6, с. 262].

Исходя из вышеизложенного, возникает вопрос: возможна ли разработка и

реализация концепции обучения в течении всей жизни в Республике Беларусь? Для ответа на поставленный вопрос необходимо рассмотреть несколько факторов.

Для Республики Беларусь характерна традиционная система образования, что обусловило замедление в развитии новых программ учебного процесса. Статус самостоятельного и независимого государства Республика Беларусь приобрела в 1991 году, унаследовав советскую систему получения образования. Однако новые экономические, социальные и политические условия обусловили необходимость государства в разработке новой образовательной модели.

Система повышения квалификации должна носить непрерывный характер. Об этом свидетельствует влияние развития постиндустриального общества на изменение внешнеполитического мира с внедрением новых инноваций, что вызывает необходимость в постоянном укреплении своих навыков. В следствие проведённых реформ, белорусская система образования претерпела ряд изменений, что не только улучшило качество образования, но и расширило круг возможностей для повышения и укрепления теоретических и практических знаний. Так, в настоящее время в высших учебных заведениях созданы факультеты и институты для повышения квалификации и переподготовки кадров, разработаны программы для совершенствования способностей личности и иные способы повышения знаний. Более того, государство заинтересовано в обучении безработного населения, в связи с чем сформирована система региональных служб занятости, организовано обучение безработных. Следует отметить, что дополнительным образованием наряду с учреждениями образования могут заниматься индивидуальные предприниматели и иные организации. Что касается пожилого населения, в Республике Беларусь принята Национальная стратегия «Активное долголетие – 2030» в интересах пожилых граждан, затрагивающая все аспекты их жизнедеятельности. Необходимо отметить, что в нашем государстве работает Университет третьего возраста, где ежегодно получают новые знания свыше 1000 минчан в возрасте от 60 лет и старше [2, с. 50-53].

Принцип непрерывного образования, который закреплён в законодательстве об образовании и, в общем, реализуются в жизни, предполагает, что все обучение приходит «внутри системы образования». Однако, обучение не должно ограничиваться только государственными программами и институтами. Стратегия LLL предполагает, что человек может получить важные для сферы труда и не только компетенции (благотворительность, гражданственность) и вне сферы образования. Оно может осуществляться на различных обучающих курсах, мастер-классах, тренингах, программах внутрикорпоративного обучения сотрудников и других. Важно, чтобы результаты такого обучения также признавались и оценивались, наряду с результатами формального (в системе образования) обучения.

Сопоставив все вышеизложенные факты и доводы, можно отметить, что реализация концепции непрерывного образования является важным элементом в функционировании и развитии общества. В постиндустриальную эпоху разработка Life Long Learning занимает особое место, ведущее к всестороннему развитию личности, способствующее самосовершенствованию и устойчивому экономическому росту государств. В Республике Беларусь разрабатывается чёткая система улучшения качества образования, позволяющая осуществить стратегию непрерывного обучения на протяжении всей жизни. Для того чтобы добиться успеха в реализации данной концепции, государству следует обладать такими принципами, как: непрерывность,

общедоступность, преемственность, приоритетность общечеловеческих ценностей, а также усовершенствовать нормативную правовую базу об образовании в Республике Беларусь.

Список литературы

1. Гутнова, Т.С. Концепция непрерывного образования / Т.С. Гутнова, А. Е. Позднякова, И. Е. Рыбалко // Современный ученый. – 2021. – № 1. – С. 57–61.
2. Ефименко, А.Г. Институционально-правовые аспекты непрерывного образования в Республике Беларусь / А.Г. Ефименко, С.Н. Гнатюк // Социально-экономические проблемы и перспективы развития трудовых отношений в инновационной экономике: материалы Межд. науч.-практ. конф., Омск, 22 апр. 2016 г. – Омск: Омский гос. тех. Ун-т, 2016. – С. 50–53.
3. Кодекс Республики Беларусь об образовании [Электронный ресурс]: Кодекс Респ. Беларусь, 13 янв. 2011 г., № 243-З: принят Палатой представителей 2 дек. 2010 г.: одобр. Советом Респ. 22 дек. 2010 г. в ред. Закона Респ. Беларусь от 23 июл. 2019 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.
4. Мухлаева, Т.В. Платформа обучения на протяжении всей жизни - пространство реализации ведущей стратегии современного образования / Т.В. Мухлаева, Н.П. Литвинова // Человек и образование. – 2018. – № 3(56). – С. 145–151.
5. Писарева, Л.И. Формирование современной системы непрерывного образования в Германии / Л.И. Писарева // Школьные технологии. – 2015. – № 1. – С. 51–58.
6. Стратегии развития непрерывного образования в зарубежных странах: Монографический сборник. – М.: Ин-т стратегии развития обр. Рос. акад. обр., 2016. – 292 с.

А.Д. Вольхин
ЮУрГУ (Челябинск)

ПРАВО РАБОТНИКА НА ТАЙНУ ЛИЧНЫХ ДАННЫХ ПРИ ПРОИЗВОДСТВЕННОМ КОНТРОЛЕ РАБОТОДАТЕЛЯ

В современной реальности, развитие информационных технологий провоцирует развитие правоотношений в сфере труда. Зачастую законодательство не поспевает за фактическими обстоятельствами и условиями работы. В этой связи считаю необходимым рассмотреть вопрос о допустимости развития трудовых правоотношений в области работодателского контроля.

Пока что на законодательном уровне отсутствует понятие допустимости средств контроля за работниками. Если исходить из смысла ст. ст. 22, 56 Трудового кодекса РФ (Далее – ТК РФ), то можно сказать, что работодатель имеет право требовать от работника исполнения его трудовых обязанностей и соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, а следовательно работник исполняет свои функции под контролем работодателя, что также подтверждается ст. 15 ТК РФ. В связи с этим существует право производить работодателский контроль. Однако при осуществлении такого контроля необходимо говорить о том, что рамки конституционных прав человека