

Dużym osiągnięciem Konferencji Narodowej Akademii Nauk Pedagogicznych Ukrainy w Kijowie jest skonkretyzowane i urealnione określenie oraz dostosowanie Europejskich Ram Kwalifikacji do potrzeb Ukrainy oraz innych krajów, w tym także Polski. Można przyjąć, że problem ram kwalifikacyjnych stanowić będzie już w niedługim czasie przedmiot powszechnego zainteresowania teoretyków i praktyków nie tylko w krajach członkowskich Unii Europejskiej.

Literatura:

1. Kwalifikacje zawodowe na współczesnym rynku pracy, pod red. S.M. Kwiatkowskiego, Warszawa 2006.
2. Levy-Leboyer C., Kierowanie kompetencjami, Warszawa 1997.
3. Mertens D., Schlüsselqualifikationen. Thesen zur Schulung für eine moderne Gesellschaft, [w:] Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt und Berufsforschung, 7 Jhr, 1974.
4. Milian L., Kształtowanie postaw zawodowych i społecznych marynarzy w warunkach pracy i życia na statku morskim, [w:] Wiedza i kwalifikacje czynnikami rozwoju gospodarczego, społecznego i kulturalnego kraju, Warszawa 1971.
5. Nowacki T., Kształcenie i doskonalenie pracowników. Zarys andragogiki pracy, Warszawa 1983.
6. Nowacki T., Podstawy dydaktyki zawodowej, Warszawa 1971.
7. Nowacki T., Wychowanie młodego robotnika. Teoretyczne podstawy rekonstrukcji szkoły średniej, Warszawa 1986.
8. Nowacki T., Zawodoznawstwo, Radom 1999.
9. Scholz D., Zur Neuordnung der Weiterbildung zum Industriemeister Metall, [w:] Berufliche Bildung — Kontinuität und Innovation. Dokumentation des 3. BIBB — Fachkongress vom 16–18. Oktober 1996 in Berlin.
10. Symela K., Teoretyczne podstawy modularyzacji treści kształcenia zawodowego, «Pedagogika Pracy», nr 26–27, Radom 1995.
11. Szlosek F., Od Europejskich do Polskich Ram Kwalifikacyjnych, NAPN Ukrainy, Kijów (w druku).
12. Thierry D., Zarządzanie kompetencjami w przedsiębiorstwie w procesie przemian, Warszawa 1999.
13. Wiatrowski Z., Nauki społeczno-pedagogiczne w perspektywie społeczeństwa wiedzy i pracy (w druku).
14. Wiatrowski Z., Podstawy pedagogiki pracy, wyd. 3, Bydgoszcz 2000.
15. Wortmann D.A., IHK — Die Weiterbildung. Industriemeister 2000. Neuordnung der Prüfung zum Industriemeister Metall, Bonn 1998.

Н.Г. Ничкало
м. Київ, Україна

ПРОФЕСІЙНА ПЕДАГОГІКА У КОНТЕКСТІ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

Глобалізаційні й інтеграційні процеси актуалізують проблему підготовки конкурентоспроможного виробничого персоналу, надають їй міжнародного значення. На її розв'язання спрямована діяльність Міжнародної організації праці, ЮНЕСКО, Європейського Фонду Освіти (ЄФО), CEDEFOP. Актуальність і прогностичність цієї проблеми відображено в багатьох рапортах, деклараціях та інших документах міжнародних організацій.

На початку ХХІ ст. особливо зросла актуальність проблем розвитку людського капіталу. Це зумовлюється необхідністю подолати глобальні, сталі суперечності, зокрема, між: глобальним і локальним; загальним та індивідуальним; традиціями й сучасністю; перспективними й найближчими завданнями; конкуренцією й рівністю можливостей людини; духовним і матеріальним.

Теорія людського капіталу була теоретично обґрунтована і введена в науковий обіг на межі 50–60-х років ХХ століття. Творці цієї теорії Гері Стенлей Беккер (Gary Stantey Becker) і Теодор Вільям Шульц (Theodor William Schullz) були удостоєні Нобелівської премії. Вони теоретично довели, що людина і її творча думка – це велика сила, яка надихає на поступ. За

висновком Т.В. Шульца, освіта, професійна кваліфікація, розвинуті таланти, здоров'я, що розуміються як поняття людського капіталу, мають конкретну економічну вартість. Інші економісти започаткували деякі нові елементи цієї теорії, чим розвинули її.

Новий погляд на людину зумовив нові виклики в усіх сферах життєдіяльності суспільства і передусім – в освітній. В усіх цивілізованих країнах здійснюється інтенсивний пошук нових моделей розвитку освіти, нетрадиційних підходів до їх впровадження на основі інформаційних і телекомунікаційних технологій. Гостро постають питання про взаємозв'язок освітніх систем, що розвиваються на різних континентах, їх багатовимірність та порівнянність, а також забезпечення взаємного визнання їх продукту. Зрозуміло, що цим освітянським продуктом є конкретна людина, підготовлена до активної високопрофесійної діяльності в різних галузях промислового, сільськогосподарського виробництва і сфери послуг. Мова йде про головне – людський капітал, від духовних, морально-етичних і професійних якостей якого залежить майбутнє кожної держави. Саме цій проблемі була присвячена Генеральна Конференція Міжнародної організації праці, її 88 сесія 2000-го року. У прийнятому міжнародному документі – Висновку про розвиток людських ресурсів і підготовку кадрів – зазначено, що система професійної кваліфікації повинна мати тристоронній характер забезпечувати доступ для працівників та будь-яких осіб, котрі бажають навчатися, вона має охоплювати як державні, так і приватні навчальні заклади і при цьому постійно оновлюватися. Вона має забезпечувати можливість у будь-який момент розпочати або завершити навчання в системі освіти і підготовки кадрів упродовж усієї кар'єри працівника. Цим документом було визначено важливе завдання МОП – відпрацювати базу даних щодо передових методів створення національних кваліфікаційних рамок, здійснити на цій основі загальний огляд (чи аналіз) різних національних систем кваліфікацій і здійснити дослідження питань визнання попередніх рівнів навчання.

За цих умов навчання впродовж життя є однією з ключових проблем століття – такий висновок зроблено Міжнародною комісією з освіти для XXI століття. Концепція освіти протягом усього життя людини з усіма її перевагами (гнучкістю, різноаспектністю і доступністю в часі й просторі) потребує нового осмислення, врахування світових тенденцій і регіональних особливостей, а також прогностичних підходів. Поряд з адаптацією людини до змін у професійній діяльності освіта має перетворитися на неперервний процес розвитку особистості, її знань і навичок, а також формування готовності до осмислення й прийняття змін, прийняття рішень.

Питання підготовки сучасного виробничого персоналу в державах Європейського Союзу вирішуються на найвищому політичному рівні, оскільки вони є складовою загальноєвропейської стратегії зайнятості та економічного розвитку. Розроблені стратегії й рішення спираються на досвід, традиції й потенціал національних освітніх систем держав-членів ЄС.

У контексті світових тенденцій в Україні постали завдання теоретико-методологічного обґрунтування й визначення шляхів розвитку неперервної професійної освіти. При таких умовах пріоритетного значення набуває питання теоретико-методологічного обґрунтування підготовки сучасного виробничого й педагогічного персоналу.

У 70-х роках минулого століття польські вчені здійснили теоретико-методологічне обґрунтування педагогіки праці – субдисципліни, яка увійшла як складова до світової педагогічної науки. Вона (педагогіка праці) тісно пов'язана з багатьма науковими дисциплінами, зокрема, з психологією праці, економікою, політичними науками, антропологією, філософією та філософією праці, медициною праці, ергономікою, менеджментом, а також з загальною педагогікою, андрагогікою, педагогікою культури, педагогікою вільного часу і рекреації, педагогікою геріатричною та ін.

Помітним кроком у міждисциплінарних дослідженнях стало обґрунтування польськими вченими нового напрямку, що дістав назву психопедагогіка праці. За цим напрямком

вважається, що людина в середовищі праці системно пов'язана з різними сферами життєдіяльності й відповідно з галузями науки, які досліджують ці проблеми. Зокрема, мова йде про філософію, антропологію, психологію праці, фізіологію і медицину праці, екологію, економіку, соціологію праці, а також педагогіку праці, педагогіку геріатричну, педагогіку культури, технічні науки, менеджмент, право та ін. [4].

Однією з педагогічних субдисциплін є також професійна педагогіка. Саме навколо неї тривалий час точилися гострі дискусії. Не всі науковці підтримували положення щодо введення її в науковий обіг. Причиною цього є догматизм у поглядах на педагогіку, що утвердився в радянські часи, коли педагогічна наука переважно опікувалася дошкіллям і загальноосвітньою школою.

У 1979 р. академік С. Батишев відверто писав про це: «Педагогіка і психологія вивчають в основному питання дошкільного і шкільного навчання і виховання, а подальший життєвий шлях людини – навчання професії, виховання у виробничих колективах – залишається поза межами науки» [1, с.186]. На нашу думку, цей вчений здійснив справжній прорив у педагогічній науці, ініціювавши в 50-х роках минулого століття започаткування досліджень з педагогіки професійно-технічної освіти. Він обґрунтував ключові методологічні положення професійної педагогіки як галузі (субдисципліни) педагогічної науки й увійшов в історію як основоположник нової наукової дисципліни – виробнича педагогіка.

Праці видатного вченого стали науковим фундаментом професійної педагогіки як науки про загальні та специфічні закони, закономірності, особливості, принципи та умови освіти, навчання, учіння і виховання особистості професіонала (кваліфікованого робітника, інженера, вчителя, лікаря та інших фахівців). Професійна педагогіка вивчає закономірності і закони навчання людини професії і формування професійно і соціально важливих якостей особистості окремих працівників та виробничого персоналу в цілому для різних галузей промисловості, сільського господарства та сфери послуг, їхніх професійних компетенцій з урахуванням сучасних і перспективних вимог ринкової економіки.

Теоретико-методологічні підходи до професійної педагогіки, обґрунтовані і введені в науковий обіг С. Батишевим положення у 80-х роках XX століття, відіграли визначальну роль у становленні і розвитку професійної педагогіки як науки. Їх зміст вчений обґрунтував на основі системи знань, оволодіння якими забезпечувало формування професійних навичок і вмінь, необхідних для майбутньої виробничої діяльності.

Таким чином, маємо підстави для висновку, що професійна педагогіка, розкриває методологічні, теоретичні і методичні основи педагогічного процесу в професійній школі будь-якого рівня, в системі професійної підготовки фахівців, в тому числі й короткотермінової в умовах виробництва, а також перепідготовки, підвищення кваліфікації безробітних в центрах зайнятості, додаткової освіти.

Враховуючи різні підходи до визначення педагогіки та її предмета, опубліковані результати дискусій та наукових розвідок з цієї складної проблеми, пропонуємо так визначити предмет професійної педагогіки:

- системи і процеси освіти, теоретичного, практичного і виробничого навчання, виховання і формування особистості;

- єдність і зв'язок між ними; їх мета й особливості, зміст професійної освіти, що визначається соціальним замовленням та розкривається і змінюється відповідно до змін, пов'язаних з науково-технічним, інформаційно-технологічним розвитком;

- особливості оволодіння науково-технічними знаннями, професійними навичками, способами професійної діяльності, розвитком професійно важливих якостей особистості професіонала, його професійних компетенцій та компетентності.

Професійна педагогіка вивчає проблеми теорії і практики професійної освіти і навчання, взаємозв'язок між цими категоріями на різних етапах професійного розвитку

особистості працівника. Теорія педагогіки професійної школи, на відміну від інших галузей педагогічного знання, розвивається на основі постійної взаємодії законів педагогіки, законів і закономірностей функціонування різних галузей виробництва та сфер професійної діяльності людини. В умовах ринкової економіки, динамічних змін на ринку праці її важливість значно зростає.

Закономірним є те, що професійна педагогіка і педагогіка праці тісно пов'язана з різними науками, які вивчають людину – з філософією, соціологією, психологією, медициною. Вони органічно взаємопов'язані між собою. Такий зв'язок забезпечує функціонування і цілісний розвиток систем: «людина – суспільство – природа», «техніка – виробництво – суспільство», «людина – праця – виробничий колектив» (С. Батишев).

З урахуванням результатів досліджень з педагогіки праці і професійної педагогіки доцільно обґрунтовувати положення щодо психолого-педагогічних аспектів прогнозування потреб ринку праці у кваліфікованих робітниках на загальнодержавних і регіональних рівнях; консолідації зусиль відповідних міністерств і відомств, роботодавців, науковців і громадських об'єднань; розвитку соціального партнерства; посилення відповідальності за якісну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації робітників; законодавчого забезпечення підготовки конкурентоспроможних на ринку праці робітників.

Вважаємо за доцільне особливо наголосити на важливості врахування теорій людського, соціального і культурного капіталу при реалізації положень міжнародних організацій щодо професійної освіти і навчання. Зокрема, концепція людського капіталу має ключове значення для вивчення взаємопов'язаного комплексу складних питань щодо функціонування ринку праці, забезпечення раціональної зайнятості різних категорій населення, гнучкого врахування динамічних змін на ринку праці, модернізації професійної підготовки кваліфікованих робітників відповідно до нових соціально-економічних, інформаційно-технологічних та інших потреб, що актуалізувалися на початку ХХІ століття.

Такі дослідження, спираючись на основні положення теорії пізнання, а також педагогіки й психології праці, слід спрямовувати на обґрунтування професійної педагогіки як науки про загальні й специфічні закони, закономірності, принципи, особливості та умови розвитку професійної освіти й навчання, професійного виховання та формування особистості майбутнього професіонала.

Дослідники цих проблем аналізують поняття «людський капітал» на трьох рівнях: особистісному, мікроекономічному та макроекономічному.

На першому (особистісному рівні) людським капіталом називають знання та навички, які людина здобула шляхом освіти, професійної підготовки, практичного досвіду (використовуючи при цьому природні здібності) і завдяки яким вона може надавати цінні виробничі послуги іншим людям. На цьому рівні людський капітал можна порівняти з іншими видами особистої власності (майно, гроші, цінні папери), яка приносить доходи, і ми називаємо його особистим, або приватним людським капіталом.

На другому (мікроекономічному рівні) людський капітал являє собою сукупну кваліфікацію та професійні здібності всіх працівників підприємства, а також здобутки підприємства у справі ефективної організації праці та розвитку персоналу. На цьому рівні людський капітал асоціюється з виробничим і комерційним капіталом підприємства, бо прибуток одержують завдяки ефективному використанню усіх видів капіталу.

На третьому (макроекономічному рівні) людський капітал включає накопичені вкладення в такі галузі діяльності, як освіта, професійна підготовка і перепідготовка, професійна орієнтація та працевлаштування, оздоровлення тощо. Він є суттєвою складовою частиною національного багатства країни, і його називають національним людським капіталом. Цей рівень включає всю суму людського капіталу всіх підприємств та всіх громадян держави (без повторного рахунку), так як і національне багатство включає

багатство всіх громадян і всіх юридичних осіб [3].

Відповідно до теорії human capital людина в процесі різнобічної господарської діяльності виконує багато різних функцій. Три з них віднесено до ключових:

- а) використання продуктивних засобів, що вже існують;
- б) створення нових ідей, теорій, засобів і технологій;

в) опрацювання й реалізація інноваційних шляхів їх застосування в різних сферах життєдіяльності людини, соціальних інститутів, різних господарських галузей. Зрозуміло, що ці функції тісно взаємопов'язані й динамічно розвиваються.

Безумовно, розвиток людського капіталу значною мірою залежить від реальних пріоритетів у державній політиці, від інвестування в нього з різних джерел (державна, підприємство, громадські організації і фонди, сім'я або ж і сама людина).

Наголосимо на винятково важливому значенні теорії людського капіталу для вивчення в сучасних соціально-економічних умовах комплексу досить складних питань забезпечення раціональної зайнятості різних категорій населення та оптимального функціонування ринку праці.

Об'єктивний аналіз проблем, пов'язаних з ринком праці у будь-якій країні, в тому числі й в Україні, потребує міждисциплінарного підходу. Це зумовлюється суттю й глибиною змісту поняття «ринок праці» (Labour market), що інтегрує ключові ідеї з багатьох галузей наукового знання. І не тільки економіки, а й філософії, соціології, педагогіки, психології, педагогіки і психології праці тощо.

Звернемо увагу на те, що використання терміна «ринок» не означає ідентичної праці і будь-якого іншого товару. Слід вважати, що ринок праці – це деяке умовне «місце», де взаємодіють попит на працю і її пропозиція» [6, с. 459]. Поряд з цим у науковому і практичному обігу використовуються також поняття «місцевий ринок праці», «зовнішній ринок праці», «внутрішній ринок праці», «гіпотеза двоїстості ринку праці» та інші.

Багатоаспектність ринку праці зумовлює необхідність звернення до ключових категорій ринкової економіки:

- економічна активність населення;
- попит та працевлаштування робочої сили;
- зайнятість працівників та її характеристики;
- динаміка руху за видами економічної діяльності;
- безробіття і неповна зайнятість;
- професійна підготовка і підвищення кваліфікації;

– неперервна професійна освіта як світова тенденція й провідна умова державної політики.

У змісті кожної з цих дефініцій, тісно пов'язаних з ринком праці, інтегруються, «фокусуються» ознаки сукупності чинників – економічних, соціальних, психолого-педагогічних, андрагогічних, правових, прогностичних. У цьому контексті об'єктивно постає питання щодо взаємозв'язку ринку праці і педагогіки праці.

Заслужують на увагу проблеми, вирішення яких польські вчені виносять на перше місце. Так, З. Вятровський до пріоритетних проблем педагогіки праці в контексті трансформаційних процесів відносить:

- проблеми орієнтації, професійної орієнтації і професійного «дорадництва»;
- проблеми інших підходів до побудови професійної школи і професійного навчання в освітній системі, що реформується;

– проблеми робітничих кваліфікацій, в тому числі компетентності й відповідальності, а також професійної мобільності випускників професійних шкіл;

– проблеми працевлаштування, трудової діяльності й безробіття (не тільки в економічному контексті);

- проблеми напрямів та організації неперервного навчання працівників, а також створення необхідних умов для реалізації шансів досягнення професійної майстерності;
- проблеми суб'єктного трактування працівника в складному процесі праці [6, с.20].

3. Вятровський також наголошує на необхідності дослідження таких винятково важливих і водночас складних проблем як:

- обов'язковість праці людини;
- професійний розвиток упродовж життя;
- професійні кваліфікації і компетенції;
- організація праці та забезпечення її виконання;
- умови якісної професійної діяльності;
- усвідомлення необхідності власної професійної діяльності, розвитку професійної особистості;
- сучасне розуміння професійної майстерності в поєднанні з професійною мобільністю, високою і раціональною підприємливістю, а також з надійністю в кожній соціально зумовленій професійній ситуації [6, с.62].

Погоджуючись з окресленим 3. Вятровським комплексом взаємопов'язаних проблем, наголосимо на важливості вирішення в цих складних процесах проблем психології праці. Ця наукова субдисципліна тісно пов'язана з іншими науками про працю людини, зокрема педагогікою праці, соціологією праці, праксеологією, філософією праці, фізіологією праці, ергономікою, науковою організацією праці, трудовим правом.

Здійснюючи наукові пошуки, доцільно також враховувати місце психології праці серед інших психологічних наук. Так, К. Чарнецький виокремлює теоретичні субдисципліни: психологічні (соціальна психологія, загальна психологія, виховна психологія), а також практичні психологічні субдисципліни (психологія розвитку, психологія праці і психологія клінічна) [5, с.48]. У зв'язку з цим помітно зростає значення комплексних міждисциплінарних досліджень:

- людини праці – різного віку, соціального і професійного досвіду, в соціокультурних умовах міста і села; (з цим пов'язані проблеми вибору професії, мотивації професійного навчання, процесу оволодіння майбутньою професією, початок професійної діяльності, адаптація та особливості праці на різних етапах професійного розвитку);

- умов праці – в різних економічних галузях, на великих і малих підприємствах різних форм власності (до цього комплексу проблем належать також такі загальні завдання – «працевлаштування–безробіття»; модернізація підприємства, його ліквідація, перекваліфікація, соціальні й матеріально-технічні умови праці).

- результатів праці (кількість і якість праці, мотивація до трудової діяльності, загрози праці, конфлікти та ін.) [5, с.51].

Як бачимо, проблеми ринку праці і розвитку систем професійної освіти і навчання охоплюють великий комплекс питань, що перебувають на межі психології, педагогіки, психофізіології, економіки, ергономіки, соціології, статистики та інших галузей наукового знання. Вони також потребують здійснення досліджень на основі міждисциплінарного підходу. На наш погляд, необхідно відходити від стереотипів й здійснювати міждисциплінарні дослідження в галузі педагогіки і психопедагогіки праці, результати яких сприятимуть народженню нового знання, створенню на його основі інноваційних технологій, розвитку педагогічної інноватики.

Вважаємо, що в Україні доцільно вивчити фундаментальні і прикладні праці з психопедагогіки праці з метою здійснення реальних кроків у дослідженні, обґрунтуванні і введенні в науковий обіг цієї субдисципліни, що з'явилася як своєрідне передбачення глибоких соціально-економічних змін в умовах ринкової економіки.

Отже, соціально-економічна трансформація і пов'язане з нею явище безробіття, устремління різних держав і України також до інтеграції в європейський простір, реформи освіти, обґрунтування стратегій розвитку трудового потенціалу української держави – це тільки окремі передумови, що об'єктивно зумовлюють необхідність усвідомлення й аналізу взаємовідносин системи освіти і ринку праці. Тут доречно згадати слова С.Я. Батишева, що «спеціальне вивчення процесу праці, трудових можливостей людського організму є об'єктивною необхідністю. Тільки на основі цих досліджень можна визначити шлях всебічного розвитку робітника» [1, с.189].

До перспективних напрямів наукового пошуку в цій галузі ми відносимо:

- дослідження з проблем андрагогіки, педагогіки і психології праці;
- розкриття взаємозв'язку і взаємозалежності між освітою і ринком праці;
- умови, критерії, можливості реалізації освітніх завдань в контексті ринку праці;
- особливості професійного навчання, перенавчання і підвищення кваліфікації різних категорій населення (на виробництві, безробітних);
- тенденції розвитку систем професійної освіти і навчання у XXI столітті та їх зв'язок з глобальним, регіональним і національним ринками праці;
- концептуальні засади розвитку соціального партнерства в умовах ринкової економіки;
- порівняльно-педагогічний аналіз зарубіжних систем професійної освіти і навчання;
- перспективи розвитку неперервної освіти – освіти впродовж життя та інші.

На наш погляд, наукові дослідження з окреслених напрямів сприятимуть удосконаленню професійної освіти і розвитку людського капіталу.

Література:

1. Батышев С.Я. Актуальные проблемы подготовки рабочих высокой квалификации. – М.: Педагогика, 1979. – 224 с.
2. Словник сучасної економіки Макміллана: Пер. з англ. Четверте видання. Гол. ред. Девід В. Пірс. – К.: АртЕк, 2000. – С. 459.
3. Формування якості трудового потенціалу. Людський капітал як реалізована, активна частина трудового потенціалу [Електронний ресурс]. – Режим доступу: 25.10. 2008: <<http://readbook.cjm.ua/book/30/746>>. – Загол. з екрану. – Мова укр.
4. Karney Janina E. Psychopedagogika pracy. Wybrane zagadnienia z psychologii i pedagogiki pracy. Wydawnictwo Akademickie «Żak», 2007. – 449 s.
5. Kazimierz M. Czarnecki. Psychologia zawodowej pracy człowieka: Wydawnictwo Wyższej Szkoły Zarządzania: marketingu w Sosnowcu–Sosnowiec. 2006
6. Zygmunt Wiatrowski. Podstawy pedagogiki pracy. Wydanie czwarte – zmienione. – Bydgoszcz. – 2005.