

ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРИНЦИПІВ НАВЧАННЯ В ОСВІТНЬОМУ ПРОЦЕСІ

Анотація. У статті обґрунтовується потреба у постійному підвищенні рівня професійної компетентності працівників у процесі трудової діяльності. Тому економічно розвинені країни переходять на новий рівень розвитку, який визначається як «суспільство знань». Розвиток суспільства знань, на відміну від інформаційного суспільства, яке базується на сучасних технологіях, передбачає вдосконалення системи навчання та навчання протягом життя.

Аналіз міжнародного досвіду показує, що проблема систематичного підвищення рівня професійної компетентності та загальнокультурного рівня особистості є важливою та актуальною, оскільки існує соціальне замовлення на працівників нового типу, які володіють систематичним, нестандартним і стратегічним мисленням. Проаналізовано результати опитування експертів-економістів машинобудівного

комплексу щодо умов впровадження принципів навчання протягом життя. Визначено, що вирішення цієї проблеми передбачає ряд етапів: вдосконалення нормативного регулювання системи навчання протягом життя, моделювання процесу підвищення рівня професійної компетентності працівників з урахуванням особливостей трудової діяльності кожної групи працівників цієї галузі, виявлення шляхів розвитку їхньої професійної компетентності та забезпечення мотивації до постійного підвищення її рівня.

Ключові слова: професійна компетентність, навчання протягом життя, професійний розвиток, оцінювання рівня сформованості професійної компетентності.

PROBLEMS OF IMPLEMENTATION OF PRINCIPLES EDUCATION IN THE EDUCATIONAL PROCESS

Annotation. The article substantiates the need to constantly improve the level of professional competence of employees in the course of work. Therefore, economically developed countries are moving to a new level of development, defined as a "knowledge society". The development of a knowledge society, in contrast to the information society, which is based on modern technologies, implies the improvement of the system of education and training during life.

The analysis of the international experience shows that the problem of systematic improvement of the level of professional competence and the general cultural level of the personality is important and urgent, since there is a social order for workers of new type who possess systematic, non-standard and strategic thinking. The results of a survey of experts-economists of the machine-building complex on the conditions of implementation of lifelong learning principles are analyzed. It is determined that the solution of this problem involves a number of stages: improving the regulatory regulation of the lifelong learning system, modeling the process of increasing the level of professional competence of employees, taking into account the peculiarities of the work activity of each group of employees in this field, identifying ways to develop their professional competence and providing motivation to constantly improve its level.

Key words: professional competence, lifelong learning, professional development, assessment of the level of professional competence.

Постановка проблеми. Сучасні ринки праці висунули нові вимоги перед працівниками: постійне вдосконалення фахової компетентності; розширення знань і компетентності з суміжних галузей виробництва, економіки та права; володіння іноземними мовами та сучасними інформаційними технологіями тощо. Унаслідок стрімкого оновлення знань, за даними Національного інституту стратегічних досліджень при Президенті України, їхнє старіння та зниження компетентності на 50% (щорічно близько 5% загальнотеоретичних і 20% фахових знань) відбувається за 5 років навчання користувачів у закладах вищої освіти, тому підготувати працівника до професійної діяльності на все життя вже не можливо [1]. Отже, розв'язання проблеми полягає у переході до освіти протягом життя, коли роботодавець створює за власний рахунок можливості для працівника систематично удосконалюватися, проходити перепідготовку, підвищувати рівень фахової компетентності.

Аналіз попередніх досліджень і публікацій. Актуальність питання підвищення фахової компетентності працівників у процесі їхньої трудової діяльності визначається великою кількістю наукових пошуків у цьому напрямку. Зокрема, за результатами проведеного дослідження В. Буренко визначив особливості використання андрагогічного підходу для підвищення ефективності професійної перепідготовки фахівців в умовах післядипломної освіти [2].

Дослідниця І. Гушлевська визначила теоретичні основи розвитку професійної діяльності вчителів на основі аналізу досвіду розвинутих країн світу, зокрема США та Канади, а також, розглядаючи «ідеальну модель» професії вчителя Е. Хойлі, модель професії у контексті ринкових стратегій П. Вілсона, А. Карр-Саундерса, Д. Майерса, обґрунтувала висновок про недосконалість критеріїв дослідження професійного розвитку педагогів [3].

Цікавими є напрацювання П. Беджаковича, який вважає ключовим фактором економіки людські ресурси, фахові якості та здібності працівників [4, с. 401]. Розвиток підприємства можливий лише за умови професійного розвитку його працівників. А. Сингх (Anshu Singh T.) обґрунтував потребу в постійному професійному розвитку лікарів, їх медичних та немедичних компетенцій, включаючи професіоналізм та міжособистісні, управлінські та комунікативні навички [5].

Метою статті є аналіз проблеми реалізації принципів навчання в непервній освіті в Україні.

Виклад основного матеріалу дослідження. Національна безпека України потребує розв'язання складних проблем, які виникли в гуманітарній, соціальній, економічній сферах. Адекватно реагувати на динамічні зміни, що відбуваються в житті людей на всій планеті та пов'язані з процесами глобалізації, можуть лише працівники, здатні неперервно засвоювати новий життєвий, соціальний і професійний досвід. Тому економічно розвинені суспільства переходять на новий рівень розвитку, який визначається як суспільство знань (knowledge society). Розвиток суспільства знань, на відміну від інформаційного суспільства, в основу якого покладені сучасні технології, передбачає розвиток системи безперервної освіти та навчання протягом життя. Ці динамічні зміни в навчанні протягом життя потребували й суттєвої модернізації європейської освіти – у березні 2000 року на Лісабонському саміті Ради Європи було прийнято «Меморандум освіти протягом життя» (A Memorandum of Lifelong Learning), у

якому підкреслювалося, що безперервна освіта повинна стати головною політичною програмою громадянського суспільства, соціальної єдності та зайнятості. До її складу було включено здобуття другої освіти та ступенів, освіта дорослих і курси підвищення кваліфікації тощо та визначено шість її принципів: неперервний доступ всіх охочих до нових базових знань і поновлення навичок, потрібних людині в інформаційному суспільстві: комп'ютерна грамотність, знання іноземних мов, технологічна культура та підприємництво; збільшення інвестицій у людські ресурси на основі соціального партнерства та досвіду передових компаній; інноваційні методики викладання та навчання у формальній і неформальній системах освіти з орієнтацією на особистісну мотивацію, критичне мислення та уміння користувача навчатись; нова система оцінювання рівня здобутої освіти, зокрема, система «Акредитація попередньої та неформальної освіти» (Accreditation of Prior and Experiential Learning – APEL); розвиток наставництва та створення консультативної служби, яка надає користувачу рекомендації в сфері освітнього, професійного й особистісного розвитку; наближення освіти до місця проживання завдяки інформаційним технологіям [6].

В Україні система навчання протягом життя не створена, тільки в законі України про освіту серед основних принципів державної політики для сталого розвитку суспільства передбачена підготовка конкурентоспроможних фахівців і створення умов для навчання протягом життя [7]. Найбільш вагомими причинами запровадження в Україні концепції «навчання протягом життя» є такі: зростання завдяки освіті ролі людського капіталу, який у національному багатстві світового співавторства складає 64% (природний – 20%, а фізичний – 16%), у найбільш розвинених країнах (Німеччина, США, Японія та інші) становить до 80%; несприятливі демографічні тенденції; прискорення темпів оновлення професійних знань (близько 5% теоретичних і 20% професійних знань) [8].

Конкурентоспроможність працівника на ринку праці визначається його кваліфікацією та досвідом, а затребуваність залежить від його здатності систематично підвищувати свою фахову компетентність. У системі післядипломної освіти працівників існує низка суперечностей, які вимагають розв'язання для підготовки якісної робочої сили, потреб:

- у постійному підвищенні фахової компетентності, у зв'язку зі стрімким технічним прогресом і мінливими ринковими умовами та неможливістю забезпечення цього процесу усталеними методами, формами, технологіями навчання та формальним відношенням до підвищення кваліфікації працівників;
- у безперервному професійному розвитку та відсутності нормативно-правового регулювання цього процесу для більшості категорій працівників, а також визнання результатів вдосконалення фахової компетентності шляхом неформальної освіти тощо;
- у підготовці працівників до творчого вирішення професійних завдань в умовах невизначеності та ризику та неспроможністю існуючої системи підвищення кваліфікації ефективно забезпечити таку підготовку.

Багатоваріантність шляхів розвитку професійного сценарію людини потрібно враховувати й при підвищенні її кваліфікації. Основна проблема професійного вдосконалення працівників в Україні полягає в тому, що відповідно до чинного законодавства, чіткі приписи щодо основних форм підвищення кваліфікації існують лише для певних груп працівників: вчителів, лікарів, адвокатів тощо. А більшість фахівців, як-от: аграрії, економісти, працівники соціальної сфери та інші, мають на власний розсуд визначати форму, місце та час проходження свого підвищення кваліфікації.

За планом досліджень було проведено опитування фахівців-економістів машинобудівного комплексу (серед них: менеджери різних рівнів юристи, бухгалтери та економісти) щодо умов підвищення фахової компетентності впродовж професійної діяльності. В опитуванні взяли участь 117 фахівців (стаж: до 5 років, 5-10 років, 10-20 років, більше 20 років) та відповіли на такі запитання анкети:

- Стаж професійної діяльності
- Як часто підвищуєте професійну кваліфікацію?
- Чи вважаєте за потрібне підвищувати кваліфікацію?
- У якому форматі Ви проходили підвищення кваліфікації?
- Чи було корисним для Вас підвищення кваліфікації?
- У якому форматі для Вас було би доцільним підвищення кваліфікації?
- Яку інформацію хотіли б отримати під час підвищення кваліфікації?
- Які вміння та навички бажано набути під час підвищення кваліфікації?
- Що запропонуєте для покращення системи підвищення кваліфікації?
- Чи задоволені Вашим професійним розвитком?

За результатами опитування було визначено:

1. Категорії працівників за стажем та досвідом. Було сформовано чотири групи працівників за стажем роботи: до 5 років – 16,2%, 5-10 років – 27,4%, 10-20 років – 33,3%, більше 20 років – 23,1% опитаних (рис. 1).

2. Майже усі працівники систематично підвищують кваліфікацію (лише 20 працівників серед опитаних не підвищували кваліфікацію жодного разу, однак серед них є 14 осіб зі стажем менше 5 років). Результати

опитування у відсотковому співвідношенні наведені на рис. 2.

3. Значна частина працівників (85/87,6%) зізналися, що воно було формальним і користі їм не принесло. Це свідчить про те, що потрібно шукати шляхи модернізації системи навчання протягом життя. В першу чергу, запроваджувати вимоги компетентнісного підходу. Парадигма професійної підготовки у закладах вищої освіти вже змінилася з академічної «знання-уміння-навички» на компетентнісну, що створило можливості для покращення професійної підготовки майбутніх працівників. Відповідно до цього, потрібно змінювати й післядипломну освіту, в межах якої мають бути розроблені шляхи підвищення рівня компетентності, тоді буде можливість забезпечити неперервну освіту та якісну підготовку працівників.

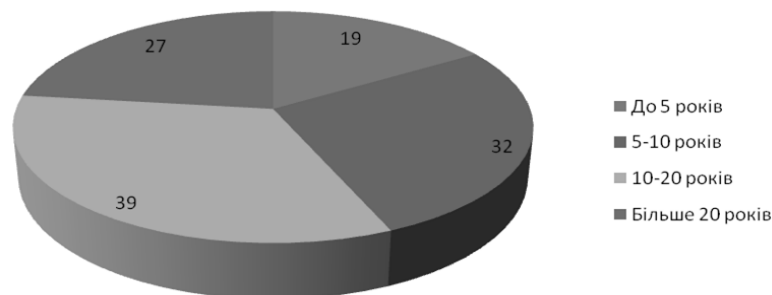


Рис. 1. Групи фахівців-економістів машинобудівного комплексу, які взяли участь в опитуванні, відповідно до стажу роботи

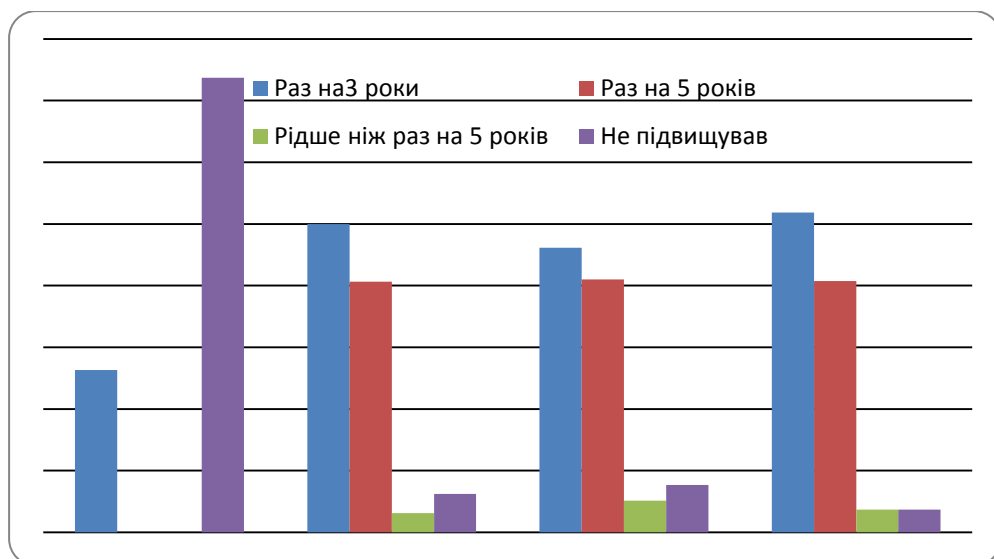


Рис. 2. Частота підвищення кваліфікації опитаних працівників (у %)

4. Абсолютна більшість працівників (107/91,4 %) також вважає за потрібне в процесі підвищення кваліфікації ознайомитися з інноваціями у сфері їхньої професійної діяльності, набути нових знань, умінь та навичок, які дозволять ефективно виконувати професійні обов'язки. На їхню думку, підвищення кваліфікації у такому форматі сприятиме кращому виконанню посадових обов'язків і підвищенню продуктивності підприємств.

Більшість з опитаних працівників (89,7%) висловили бажання підвищувати свою кваліфікацію на кращих підприємствах своєї галузі в Україні та світі. Вони вважають, що таке ознайомлення з особливостями роботи підприємств, які досягли значних результатів у галузі та впроваджують інновації у виробничий процес буде позитивно відобразитися на їх професійній кваліфікації. Але більша частина підприємств в Україні не готова взяти участь у покращенні професійно-технічної освіти працівників.

Вважаємо, що для того щоб розробити модель підвищення кваліфікації працівників певної галузі, яка дозволить підвищити не лише рівень їх знань та умінь, але й рівень фахової компетентності, необхідно досліджувати виробничий процес, всі елементи трудової діяльності, визначити, які інновації наявні на даний час та які перспективи в подальшому, а також які особистісні риси й характеристики працівника для цього необхідні. В сучасних умовах виробництво висуває суворі вимоги до рівня розвитку працівників, їх здатностям логічного та абстрактного мислення, швидкої орієнтації в процесі професійної діяльності, вмінню самостійно оперувати

знаннями й застосовувати їх у різних виробничих умовах.

Отже, система підвищення професійної компетентності працівників повинна бути самоорганізованою. У цьому контексті погоджуємося з думкою О. Ареф'єва про те, що в післядипломній освіті дорослих потрібно враховувати такі основні принципи самоорганізації системи освіти [9]: внутрішня та зовнішня відкритість є необхідною умовою функціонування та розвитку сучасної професійної освіти, яка дозволяє прогнозувати та враховувати зміни в технології та управлінні виробництвом; орієнтація освітньої системи на результат і комунікацію з ринком праці та роботодавцями, що забезпечує ефективний зворотній зв'язок і можливість освітнім системам швидко реагувати на необхідні запити; залучення всіх видів ресурсів, потрібних для функціонування та розвитку освітньої системи (кадрових, фінансових, матеріально-технічних, інформаційних та ін.); гнучкість освітньої системи, яка передбачає компетентнісну орієнтацію навчальних програм, самостійний вибір освітньої траєкторії навчання з урахуванням особистих потреб студентів та працівників; постійне оцінювання рівня підготовки фахівців.

Стратегія розвитку фахової компетентності передбачає розробку процедури оцінювання стану фахової компетентності працівників. Залежно від визначеного рівня фахової компетентності розробляється індивідуальна програма, так званий перспективний план професійного вдосконалення.

Далі працівник має визначити оптимальну для себе форму професійного вдосконалення. Яку б його форму він не обрав: очну, заочну, очно-дистанційну, дистанційну, вона повинна мати відповідний методичний супровід (дидактичне забезпечення, методи та засоби, обґрунтовані організаційно-педагогічні умови, реалізація яких дозволить забезпечити ефективність процесу підвищення кваліфікації). Дієвість розробленої системи підвищення професійної компетентності залежить, в першу чергу, від вмотивованості працівника на професійне вдосконалення. Забезпечення та розвиток мотивації є необхідною умовою щодо підвищення кваліфікації впродовж професійної діяльності.

Висновки та перспективи подальших розвідок. Таким чином, проблема навчання протягом життя з метою підвищення рівня професійної компетентності працівників наразі є актуальною. Це пов'язано з тим, що компетентність персоналу вже перетворилася з особистісної характеристики працівника на матеріальний ресурс підприємства. Аналіз міжнародного досвіду свідчить, що проблема систематичного підвищення рівня фахової компетентності та загальнокультурного рівня особистості є важливою та актуальною, оскільки існує соціальне замовлення на працівників нового типу, які володіють системним, нестандартним і стратегічним мисленням.

У статті обґрунтоване вирішення цієї проблеми, яке передбачає низку етапів: вдосконалення нормативного регулювання системи навчання протягом життя, розробка моделі підвищення рівня професійної компетентності працівників для кожної галузі, яка враховує особливості трудової діяльності кожної групи працівників цієї галузі, визначення шляхів розвитку їхньої професійної компетентності та забезпечення мотивації щодо постійного підвищення її рівня. Отже, подальші розвідки повинні стосуватися розробки загальних принципів реалізації парадигми навчання протягом життя в Україні та побудови галузевих моделей підвищення рівня професійної компетентності працівників для кожної галузі, які враховують особливості трудової діяльності кожної групи працівників цієї галузі, зокрема, фахівців-економістів.

Список використаних джерел:

1. «Освіта протягом життя: світовий досвід і українська практика». Аналітична записка [Електронний ресурс]. – URL: <http://www.niss.gov.ua/articles/252>.
2. Буренко В. М. Роль викладача у створенні сприятливих умов для навчання дорослих / В. М. Буренко // Теоретичні питання освіти та виховання: зб. наук. праць. – Київ: КНЛУ. – 2001. – № 17. – С. 179–181.
3. Гушлевська І. В. Зміна професійних функцій і ролі вчителя: вчитель як носій суспільних змін / І. В. Гушлевська // Вісник післядипломної освіти: збірник наукових праць / ред. кол.: В. В. Олійник (гол. ред.) та ін. – Київ: Міленіум, 2006. – Вип. 3. – С. 65–72.
4. Bejaković Predrag. Uloga obrazovnog sustava u postizanju zapošljivosti i konkurentnosti radne sile u hrvatskoj / Predrag Bejaković // Društvena istraživanja. – Lipanj 2006. – Vol. 15. – No.3 (83). – P. 401–425.
5. Anshu Singh T. Continuing professional development of doctors / Singh T. Anshu // Natl Med J India. – 2017 Mar-Apr. – № 30(2). – P. 89–92.
6. A Memorandum on Lifelong Learning [Electronic resource] // Commission of the european communities. – URL: http://arhiv.acs.si/dokumenti/Memorandum_on_Lifelong_Learning.pdf.
7. Закон України «Про вищу освіту» [Електронний ресурс] // Верховна Рада України. – URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1556-18/print1389899592029395>.
8. Making a European area of lifelong learning a reality [Electronic resource] // European Commission. – URL: <http://ec.europa.eu/education/niss.gov.ua>.
9. Арефьев О. Н. Самоорганизация образовательной системы, направленной на формирование социально-профессиональной мобильности человека в XXI веке / О. Н. Арефьев // Социально-профессиональная мобильность в XXI веке: сборник материалов и докладов Междун. конф.: под ред. Г. М. Романцева, В. А. Копнова. – Екатеринбург: ФГАОУВО «РГППУ», 2014. – С. 15–20.