

НЕПЕРЕРВНІСТЬ ОСВІТИ І КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ФАХІВЦЯ

Постановка проблеми у загальному вигляді. Ще наприкінці 20 століття академік І.Зязюн, видатний український педагог-науковець, звертав увагу педагогічної та наукової спільноти України на вагомість неперервної освіти. Бурхливий розвиток усіх сфер суспільства призвів до появи нових концепцій, ідей, підходів, які можна використовувати для розв'язання сучасних освітніх проблем. Чільне місце серед таких ідей займає концепція неперервності освіти (освіта/навчання упродовж життя), що правомірно стала наступником концепції “освіта на все життя”. У нових, динамічних умовах життя стратегія освіти та навчання упродовж життя набуває актуальності і є єдино можливою: вона спрямована не на засвоєння фіксованої системи знань, а на задоволення освітніх потреб людини, адаптацію її до змін навколишнього середовища, засвоєння нових соціальних ролей, створення умов для самоосвіти та самореалізації через надання можливості будувати власну пролонговану освітню траєкторію, що охоплює все її життя [6, с. 73]. Безперечним є і той факт, що неперервна освіта – є стратегічно важливим напрямком оптимізації підготовки нової генерації фахівців [1, с. 77].

Попри вказану значущість неперервної освіти і велику кількість наукових публікацій з цієї проблеми, “освіта упродовж життя” в Україні все ще не стала тим явищем, що “уособлює в собі обшир декількох змістовних цілеспрямувань” [2, с. 13]. На думку деяких науковців, існують поодинокі стохастичні явища, але будь-яка системність практично відсутня [3, с. 111]. Однак, переосмислення концепції сучасної освіти в Україні вже відбувається, що відображено у Національній стратегії розвитку освіти в Україні на 2012-2021 рр. [4]. Пріоритетним напрямом стратегії розвитку освіти стає саме неперервність освіти.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми. Різні аспекти неперервної освіти активно досліджуються вітчизняними та зарубіжними науковцями. Так, науковці С.Гончаренко, І.Зязюн, Л.Б.Лук'янова, Н.Ничкало, С.Сисоєва та інші розробили фундаментальні основи неперервної професійної освіти. Теоретичні положення педагогіки і психології професійної діяльності висвітлено у працях Е.Зеєра, В.Шадрікова, Дослідженням по теорії і практиці неперервної освіти присвячені праці Г.Кузнецова, О.Пометун, О.Тонконогої та інших.

Процеси безперервної освіти розуміються у сучасних умовах не тільки, як “навчання впродовж життя”, але як “навчання шириною в життя”, що підкреслює розмаїтість видів освіти – формальної, неформальної, інформальної, які супроводжують будь-яку сферу життєдіяльності сучасної людини [3, с. 111].

Однак, все ще відсутній єдиний термінологічний апарат, про що свідчить наявність низки терміносполук, які позначають досліджуване явище. Для

прикладу наведемо кілька найбільш уживаних термінів: *неперервна освіта, безперервна освіта, освіта упродовж життя, ціложиттєва освіта, continuing education, continuous education, lifelong education, post-graduate education*.

Аналіз науково-педагогічної літератури свідчить про недостатню розробленість питання взаємозалежності неперервності фахової освіти та конкурентоспроможності фахівця, розуміння якої сприяло б посиленню позиції фахівця в своїй професійній діяльності, а відтак і на ринку праці.

Формулювання цілей статті. З огляду на викладене вище, метою публікації є розгляд неперервної освіти як складника конкурентоспроможності фахівця у сучасних умовах. Для досягнення поставленої мети необхідно виконати такі завдання:

- розглянути концепцію неперервності професійної освіти;
- виокремити її складові;
- визначити вагомі характеристики взаємозалежності фахової освіти та конкурентоспроможності фахівця;
- проаналізувати результати професійної освіти, які сприяють підвищенню конкурентоспроможності фахівця.

В ході дослідження було використано загальнонаукові методи аналізу та синтезу матеріалу. Використання структурно-функціонального методу уможливив виокремлення етапів неперервності фахової освіти, результатом якої є підвищення конкурентоспроможності сучасного фахівця.

Виклад основного матеріалу дослідження. Звертаючись до трактування І. Зязюном неперервної освіти, як складного явища, відзначимо розуміння науковцем глибини цієї філософсько-педагогічної ідеї: “Це, передусім, усвідомлення освіти як процесу, що охоплює все життя; це – невинне цілеспрямоване засвоєння людиною соціокультурного досвіду з використанням усіх ланок існуючої освітньої системи; це – дотримання означеного принципу організації освіти, освітньої політики, спрямованої на створення умов для навчання людини впродовж усього її життя, забезпечення взаємозв’язку і спадковості різних ланок освіти” [2, с. 13].

У контексті нашого наукового пошуку неперервність фахової освіти полягає, передусім, у здобутті особою базової професійної та подальшої освіти. Водночас, зауважимо, що філософсько-педагогічна концепція неперервності професійної освіти передбачає більш раціональний розподіл періодів навчання і трудової діяльності людини протягом всього її життя, а не лише трудового. Ця ідея знайшла своє відображення у працях вітчизняної дослідниці проблем освіти С.Сисоевої, яка підкреслює, що неперервний процес навчання “стимулює людей і дозволяє їм оволодівати необхідними знаннями, цінностями, навичками, які сприяють особистісній і професійній реалізації і самореалізації людини, підвищенню її кваліфікації протягом усього життя; ... відображає неперервний процес розвитку людини; гарантує людині можливість самовдосконалення, що сприяє адаптації людини до неперервного змінного світу” [7, с. 14].

З огляду на викладене, неперервність професійної освіти досягається видозміною і наступністю різних освітніх складових: базової професійної

освіти, подальшої професійної освіти та безупинного особистісного та професійного самовдосконалення упродовж життя. Саме така сукупність складових, на нашу думку, може забезпечити неперервність фахової освіти, результатом якої буде зростаюча конкурентоспроможність фахівця.

Якщо питання набуття базової професійної та подальшої освіти широко висвітлюються у педагогічній літературі, то можливості особистісного та професійного самовдосконалення представлені головним чином в межах підвищення кваліфікації фахівця.

Під підвищенням кваліфікації традиційно розуміють навчальну діяльність, спрямовану на вдосконалення наявних знань та умінь працівника, формування нових умінь, що допоможуть йому виконувати більш відповідальні та складніші фахові завдання. Як наслідок, працівник засвоює загальні та спеціальні знання, поглиблює свою компетентність, набуваючи нових компетентностей та розширюючи коло тих, які вже має. Дієвим інструментом підвищення кваліфікації є навчання в межах організації чи на робочому місці.

Іншими шляхами набуття необхідних знань та нових компетентностей, що підвищують рівень конкурентоспроможності фахівця, слугують дистанційне навчання, навчання в громадах, гуртках по інтересам, медіа навчання (читання професійних газет та журналів, перегляд телевізійних навчальних програм) тощо. Іншими словами, навчання неформальне та інформальне, основою якого є самонавчання, яке інколи називають самокерованим. Для нього не потрібно таких ресурсів, як спеціальне приміщення, інструктор чи викладач, розклад занять чи спеціально відведений для навчання час – самонавчання проходить там, тоді і коли зручно працівнику. Фахівець, котрий займається самоосвітою, “володіє достатньо високою внутрішньою мотивацією учіння, високим рівнем самоконтролю, самодисципліни, самоорганізації праці” [8]. Самоосвіта тісно пов’язана з проблемами самоактуалізації, самореалізації, саморегуляції, самовдосконалення особистості, а тому відіграє важливу роль у системі неперервного професійного навчання і у підвищенні його конкурентоспроможності.

Графічно представляючи неперервність професійної освіти, зобразимо її у вигляді континууму (рис.1). Форма лінійності уособлює собою розвиток, який у нашому контексті є професійним розвитком фахівця.



Рис. 1. Неперервність фахової освіти.

Завдяки наступності освітніх етапів, фахова освіта набуває рис неперервності, що забезпечує фахівцю можливість компетентно виконувати роботи обов'язки, активно функціонувати в суспільстві, формуватися як особистість.

Результатом кожного етапу є набуття фахівцем знань, умінь та навичок, що стають базою для формування затребуваних на ринку праці компетентностей та вирізняють його з-поміж інших фахівців. Разом із процесом постійного поглиблення загальноосвітніх та фахових знань, який триває упродовж всього трудового життя людини, в термінах вітчизняної дослідниці І. Носаченко, має місце також і “поступовий розвиток творчого потенціалу особистості, всебічне збагачення її духовного світу” [5, с. 235]. Тобто, на усіх виокремлених етапах фахівець займається самоосвітою, яка супроводжує його упродовж життя, що відображено на рисунку. Якщо результатом професійного навчання є оновлення фахових знань та розвиток нових компетентностей, що приводять до посилення конкурентоспроможності фахівця, то результатом самоосвіти є його самореалізація та самоактуалізація одночасно як професіонала, так і особистості.

У контексті сказаного, можна визначити дві взаємопов'язані вагомі характеристики, що підвищують конкурентоспроможність фахівця – **неперервність його професійної освіти** та її **наступність**. Причому, під професійною освітою фахівця ми маємо на увазі включення і його самоосвіти. Все це уможливорює використання терміну “професійний розвиток фахівця”.

Якщо неперервність досягається зміною освітніх складових, як зазначалося вище, то наступність полягає у послідовності різних ступенів навчання та у безперервному переході від одного ступеню до іншого. Це повинно бути не хаотичне, спорадичне навчання фахівця, яким він/вона займаються час від часу, а чітко сплановані, пов'язані з іншими видами діяльності фахівця, що мають визначену мету та завдання. При цьому важливо, щоб наступне навчання базувалося на результатах попереднього і ці результати визнавалися державою та працедавцями.

Водночас, варто згадати ще одну критичну характеристику взаємозалежності неперервної професійної освіти та конкурентоспроможності фахівця – **цілісність**. Вона забезпечується інтегральною єдністю усіх форм навчання працівників – на робочому місці, поза ним, в межах організації, в межах навчального закладу, самоосвіти, в рамках спілкування з колегами чи з наставником тощо – в освітню систему. Зазначимо, що на Рис.1 не відображено наведений деталізований перелік форм навчання фахівців, а подано лише їх узагальнюючі терміни.

Іншою притаманною ознакою неперервності професійної освіти є її **системність та систематичність**. Ці риси є запорукою стабільності та впевненості фахівця, що забезпечують його потребу у продовженні свого професійного розвитку. **Комплексність** неперервної професійної освіти відображається у гармонійному розвитку особистості фахівця: його духовному, фізичному, інтелектуальному та професійному розвитку.

Крім зазначених, ще однією рисою неперервності професійної освіти, що впливає на підвищення конкурентоспроможності фахівця, необхідно вважати **пріоритетність самостійності навчання фахівця**. Якщо фахівець із певних причин не задовольняє свої особистісні освітні потреби, він це може зробити завдяки самостійному навчанню, обрати ту стратегію навчальної діяльності, яка відповідає його устремлінням та прагненням. Вибір освітньої системи (формальної, неформальної чи інформальної), вибір форм і методів навчання, які найбільше підходять йому, змістове наповнення навчання/учіння, тобто вибір саме тих модулів, які його цікавлять чи в професійному чи в особистісному плані, самокерування своєю навчальною діяльністю підвищують рівень професійності працівника, сприяють його самореалізації як професіонала і особистості, навіть в умовах, коли навчання працівників не здійснюється в організації їх працевлаштування.

Зауважимо, що визначені характеристики впливають на конкурентоспроможність фахівця, але не дають відповіді на питання, що саме робить його таким. Дослідники цієї проблеми єдині в думці, що компетентність фахівця є визначальним чинником його затребуваності на ринку праці. Численні наукові праці теоретичного та практичного спрямування містять переліки та описи компетенцій, якими має володіти фахівець, щоб залишатися конкурентоспроможним.

Нам імпонує модель професійної компетентності фахівця, розроблена Б. Мансфілдом (B. Mansfield) – Модель робочих компетентностей (Job Competence Model), яку було розроблено з урахуванням економічних та соціальних змін у сучасних умовах. описуючи модель, Б. Мансфілд (B. Mansfield) уникає використання терміну “навички” чи “уміння”, обмежуючись загальнонауковими поняттями “аспекти” (aspects) та “компоненти” (components). На його переконання, в основі професійної компетентності лежать чотири ключових взаємопов’язаних складових, які присутні у всіх видах трудової діяльності.

1. Технічні сподівання (technical expectations) – те, що необхідно для виконання трудових завдань і є характерним для певної професії (виробництво товарів, обробка інформації, збереження здоров’я, лікування хвороб).
2. Управління неочікуваними ситуаціями (managing contingencies) – у будь-якій трудовій діяльності можуть виникати певні непередбачувані та навіть надзвичайні.
3. Управління різними видами трудової діяльності (managing different work activities) – підтримування балансу та координування різноманітних, потенційно суперечливих видів діяльності, що приводить до успішного досягнення поставлених цілей.
4. Управління робочим середовищем (managing the interface with the work environment) – виконання сподівань, що витікають із певних природних обмежень, притримування стандартів якості, що використовуються у компанії, відповідність характеру організації та природі робочих відносин у ній [9, с. 10].

Варто зазначити, що поділ складових професійної компетентності фахівця у сучасних умовах є досить умовним, викликає дискусійні питання. Однак, аналізуючи запропоновану дослідником класифікацію, погоджуємося, що виокремлені ним компоненти професійної компетентності фахівця насправді є затребуваними у всіх видах трудової діяльності. Відтак, їх вважають універсальними навичками або “навичками на все життя” (lifelong skills) чи “життєвими навичками зайнятості” (life skills employment) [10, с. 4]. Оскільки саме вони і вирізняють конкурентоспроможного фахівця від того, що не є таким, доцільно їх назвати “навичками конкурентоспроможності фахівця”.

Разом з тим, все більш високі вимоги висуваються ринком до знань, умінь та навичок сучасного фахівця, причому не до окремо взятих, а до їх складних комбінацій, які стали вже типовими для різних кваліфікаційних рівнів працівників. З плином часу нові економічні та соціальні умови вимагають від кожного працюючого комбінації різних навичок, які почали називати “мульти-навичками” (multiskilling). Рівною мірою це стосується як фахівців вищої керівної ланки, так і малокваліфікованих працівників.

Висновки. Таким чином, неперервність освіти фахівця полягає у наступності таких етапів: базової професійної освіти, подальшої професійної освіти, підвищенні кваліфікації фахівця, навчання на робочому місці, а також самоосвіти. Причому самоосвіта є невід’ємним елементом кожного етапу. Без неї значення кожного етапу може бути втраченим. Зазначені етапи є проявом професійного розвитку фахівця, що дозволяє дійти висновку про взаємозалежність конкурентоспроможності фахівця на ринку праці від неперервності освіти. Іншими вагомими характеристиками взаємозв’язку конкурентоспроможності фахівця та професійної освіти є послідовність та наступність різних форм його навчання та їх цілісність. Симбіоз виокремлених характеристик забезпечує підтримання конкурентоспроможності фахівця у сучасних ринкових умовах.

Перспективи подальших розвідок. Подальші дослідження неперервності освіти та її взаємозалежності з конкурентоспроможністю фахівця можуть бути проведені в площині практичних результатів здобутої фахівцем освіти, що підвищують його позиції на ринку праці. Дослідження такого плану є практико-орієнтованими і спрямованими на зменшення рівня безробіття у країні та збільшення можливостей для фахівця знайти роботу, що відповідає його знанням, умінням та навичкам.

Література

1. Егорычев Д. Е. Внутрифирменное повышение квалификации кадров в условиях крупного туристского предприятия (на примере холдинга «Спутник»): дисс. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Денис Евгеньевич Егорычев. – М., 2009. – 283 с.
2. Зязюн І. А. Філософія неперервної освіти / І. А. Зязюн // Система неперервної освіти: здобутки, пошуки, проблеми: Міжнарод. наук.-практ. конф.: матеріали у 6 кн. – Чернівці: Митець, 1996. – Кн. 1. – С. 13.

3. Міщик Л. І. Неперервна освіта дорослих у контексті вікового розвитку особистості / Л. І. Міщик // Вісник Черкаського університету. – 2012. – Серія «Педагогічні науки». – № 10 (233). – С. 107 – 113.
4. Національна доктрина розвитку освіти України у XXI столітті: проект / Міністерство освіти і науки України; Академія педагогічних наук України // Освіта України. – 2001. – № 29. – С. 4–6.
5. Носаченко І. Післядипломна педагогічна освіта: пріоритети та проблеми / І. Носаченко // Освіта дорослих: Теорія, досвід, перспективи: зб. наук. праць. – К.; Ніжин: Видавець ПП Лисенко М. М., 2010. – Вип. 2. – С. 234 – 242.
6. Огієнко О. І. Тенденції розвитку освіти дорослих у скандинавських країнах: монографія / О. І. Огієнко. – Суми: Еллада, 2008. – 444 с.
7. Педагогічні технології у неперервній професійній освіті / [С. О. Сисоєва, А. М. Алексюк, П. М. Воловик, О. І. Кульчицька, Л. Є. Сігаєва, Я. В. Цехмістер та ін.]; за ред. С. О. Сисоєвої. – К.: ВІПОЛ, 2001. – 502 с.
8. Шевчук Л. І. Розвиток професійної компетентності викладачів спеціальних дисциплін закладів профтехосвіти у системі післядипломної освіти: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Шевчук Людмила Іванівна. – К., 2001. – С. 128.
9. Mansfield B. Competence in transition / B. Mansfield // Journal of European Industrial Training. – 2004. – Vol. 28. – No 2/3/4. – pp. 296–309.
10. Whitelaw P., Barron P., Buultjens J., Cairncross G., Davidson M. Training needs of the hospitality industry / P. Whitelaw et al. // CRC for Sustainable Tourism. – Gold Coast, Queensland, Australia: CRC Pty Ltd, 2009. – 22 p. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.sustainabletourism online.com/awms/upload/Resource/80093%20%20Training%20Needs%](http://www.sustainabletourism online.com/awms/upload/Resource/80093%20%20Training%20Needs%20)

Анотація

У статті розглядається взаємозв'язок неперервності фахової освіти та конкурентоспроможності сучасного фахівця; проаналізовано сутність неперервної фахової освіти, виокремлено її складові (базова професійна освіта, подальша професійна освіта, підвищення кваліфікації, навчання на робочому місці та самоосвіта) та графічно представлено їх. Обґрунтовано характерні ознаки неперервної фахової освіти (неперервність, наступність, послідовність, цілісність, системність та систематичність, комплексність, пріоритетність самостійності навчання фахівця) та визначено її результати.

Аннотація

Бабушко С.Р.

Непрерывное профессиональное образование и конкурентоспособность специалиста

В статье рассмотрена взаимосвязь непрерывного профессионального образования и конкурентоспособности современного специалиста; проанализировано содержание непрерывного профессионального образования, выделены его составные части (базовое профессиональное образование, дальнейшее профессиональное образование, повышение квалификации, обучение на рабочем месте и самообразование) и представлены графически. Обоснованы характерные признаки непрерывного образования (непрерывность, преемственность, последовательность, системность и систематичность, комплексность, приоритетность самостоятельного обучения специалиста), описаны его результаты.

Abstract

Babushko S.R.

Continuous Vocational Education and Employee's Competitiveness

The article deals with the problem of investigating the correlation between the continuous vocational education and training with the competitiveness of an employee in the modern labour market. The scientific paradigm of lifelong education has become the strategic direction of training a new generation of employees.

The aim of the article is to analyze the continuous vocational education from the point of view of employee's competitiveness. To achieve the set goal, the following research methods were applied: literature review, analysis and synthesis of the receive information. With the help of structural and functional method it became possible to determine the stages of continuous vocational education which increase the employee's competitiveness. They are basic vocational training, further vocational training, upskilling, on-the-job training and self-education. It has been proved that self-education penetrates all the stages of continuous vocational education. Moreover, it gives not only the necessary knowledge and appropriate skills but also encourages the development of employee's creative potential and richness of his/her inner world.

Another outcome of the research is the identification and substantiation of the features which determine the continuous character of vocational education. The major ones are continuity, sequence, integrity, systematic character, regularity, complexity, priority of self-learning. These features influence the degree of employee's competitiveness, but they do not reflect the things that really do an employee competitive in the labour market. It has been explained in the article that the combination of employee's available competences which are constantly upgraded and the new ones actually determine his or her competitiveness. It has been offered to name them "competitiveness skills".

All-said above made it possible to conclude that continuous vocational education and training are closely interdependent with an employee's competitiveness.

Ключові слова: неперервна фахова освіта, конкурентоспроможність фахівця, складові, ознаки, результати.

Ключевые слова: непрерывное профессиональное образование, конкурентоспособность специалиста, составные части, признаки, результаты.

Key words: continuous vocational education, employee's competitiveness, elements, features, results.