

## КОМПЕТЕНТІСНИЙ ПІДХІД ДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ І НАВЧАННЯ

Структурні й змістові перетворення у вітчизняній економіці посилили значення результативної діяльності суб'єктів професійної освіти і навчання, які беруть активну участь у формуванні виробничого потенціалу країни. Актуальність викладеного пояснюється тим, що глобальний і вітчизняний ринок праці дедалі більше стають ринками інтелектуальної робочої сили, і то не тільки в сфері матеріального виробництва, а й у сфері послуг.

Сучасне виробництво більше й більше потребує кваліфікованих робітників, які здатні використовувати знання і вміння в нестандартних ситуаціях, відчують необхідність у постійному професійному зростанні, володіють комунікативними навичками. Особливу увагу роботодавці звертають на професійні й ключові компетенції кваліфікованих робітників, а також на їхні особистісні й професійно важливі якості: самостійно критично мислити, бачити виникаючі труднощі, що постають у реальному світі й знаходити шляхи їх раціонального подолання, використовуючи сучасні технології; чітко усвідомлювати, де і як набуті компетенції можуть бути застосовані; здатність генерувати нові ідеї, творчо мислити; грамотно працювати з інформацією; бути комунікабельними, контактними у різних соціальних групах, уміти працювати спільно в різних сферах, запобігаючи конфліктним ситуаціям або вміло виходячи з них; постійно працювати над розвитком власної моральності, інтелекту, культурного рівня.

З огляду на це, актуальним є забезпечення якості професійної освіти і навчання, її адаптації до вимог сучасного виробництва, у тому числі високотехнологічного. За наявності великої кількості визначень терміну "якість освіти", найбільш доцільне є те, що розкриває здатність органів управління і безпосередніх виконавців освітніх послуг задовольнити встановлені або завбачувані потреби суспільства, окремих соціальних груп і громадян в отриманні професійно-технічної освіти і/або набутті професійної

компетентності. Воно збігається з визначенням міжнародного стандарту якості ISO 9004:2000 [5]. На думку Е.М. Короткова, якість освіти в узагальненому визначенні – це комплекс характеристик компетенцій і професійної свідомості, що відображають здібність фахівця здійснювати професійну діяльність відповідно до вимог сучасного етапу розвитку економіки, за належної ефективності й професійної успішності, а також із усвідомленням соціальної відповідальності за результати власної професійної діяльності [3, с. 79]. Відповідно забезпечення якості стає ключовою ідеєю, новою філософією освіти, потенціалом навчальних закладів у розкритті можливостей у сфері освітньої діяльності [2, с. 17].

Якість професійної освіти і навчання розглядається нами крізь призму якості випускника професійного навчального закладу, підготовленого до виконання професійних функцій на робочому місці в умовах реального виробництва. Вона складається із трьох частин: якості випускників – майбутніх робітників, яка визначається розвитком їхніх соціальних, культурно-духовних і професійно-діяльнісних здібностей на рівні, необхідному й достатньому для реалізації цілей і функцій, що відповідають вимогам виробництва; якості освітньої системи (процесу); якості підсистем і елементів освітньої системи [6, с. 14]. З позиції системного підходу управління якістю професійної освіти і навчання можна представити як багаторівневу, інтегративну й гнучку сукупність підсистем якості, що забезпечують підготовку кваліфікованих робітників. Йдеться про підсистеми: управління якістю державних стандартів; управління якістю педагогічних працівників; управління якістю засобів навчально-виробничого процесу тощо. При цьому необхідність забезпечення якості професійної освіти і навчання визначається об'єктивними причинами, загальноприйнятими для більшості країн: по-перше, це прискорення науково-технічного прогресу, яке веде до швидкого старіння знань; по-друге, поетапний перехід суспільства від індустріальної фази розвитку економіки до економіки, заснованої на знаннях та досягненнях інформаційної цивілізації, що є важливою умовою

забезпечення економічного зростання, трансферу знань між усіма економічними суб'єктами; по-третє, економічна, культурна й політична глобалізація і пов'язана з цим інтернаціоналізація освіти, що робить вітчизняну систему професійної освіти і навчання відкритою для міжнародного співробітництва, а це веде до зближення якісного рівня освітніх систем різних країн. У зв'язку з цим забезпечення якості професійної освіти і навчання на рівні держави – це її відповідність сучасним життєвим потребам країни. Для органів управління – це кількісні показники, наприклад, відсоток випускників професійних навчальних закладів, які працевлаштувалися, отримали підвищені розряди, вступили до вищих навчальних закладів тощо. Для тих, хто навчається якість професійної освіти і навчання асоціюється з умовами навчання, можливостями загальнокультурного й професійного розвитку, що дає змогу їм у подальшому досягати життєвих успіхів.

У даному контексті важлива роль належить налагодженню взаємодії між підприємствами і професійними навчальними закладами, які пропонують ринку праці результати своєї освітньої діяльності, що виявляються в знаннях, уміннях і навичках майбутніх працівників. Недостатній рівень взаємозв'язку цих суб'єктів ринку праці призводить до зростання незадоволеності керівників підприємств якістю підготовки випускників професійних навчальних закладів, адже на їхнє донавчання вони змушені витратити значні кошти. За деякими оцінками, розміри таких витрат складають 40% вартості підготовки фахівця, тоді як за кордоном вони не перебільшують 15%.

Розв'язанню суперечностей між консервативними тенденціями в системі професійної освіти і навчання й сучасними потребами ринку праці в кваліфікованих робітничих кадрах необхідних обсягів і якості допомагає перехід від принципу максималізації первинної професійної підготовки до процесу безперервного навчання і набуття нових професійних кваліфікацій та компетенцій. Зміна акцентів на отримання нових результатів професійної освіти і навчання актуалізує значущість *компетентнісного підходу* до

забезпечення якості підготовки кваліфікованих робітників. Концепція компетентнісного підходу у професійній освіті і навчання спрямована на формування особистості професіонала з позитивним світоглядом, ціннісними орієнтаціями, здатністю швидко адаптуватися до традиційних чи нових і непередбачуваних життєвих та професійних ситуацій.

Компетентнісний підхід у професійній освіті, як стверджує В. Загв'язинський, є важливим теоретичним підґрунтям її орієнтації на досягнення досить високого рівня знань, досвіду, обізнаності для здійснення діяльності й спілкування в різних галузях і сферах [4, с. 61]. Водночас компетентнісний підхід виступає концептуальним підґрунтям оновлення змісту професійної освіти. В якості інструментальних засобів компетентнісного підходу Е. Зеєр визначає такі нові мегаосвітні конструкти, як базові компетентності, ключові компетенції, мегапрофесійні якості [4, с. 132]. Відтак під компетентнісним підходом необхідно розуміти метод моделювання результатів професійної освіти і навчання та їх представлення у вигляді норм якості підготовки кваліфікованих робітників. Принагідно зауважимо, що компетентнісний підхід не протистоїть традиційному, знаннєвому підходові, який продовжує використовуватися у професійній освіті, а навпаки – істотно розширює його зміст особистісно орієнтованим навчальним матеріалом. Цінність компетентнісного підходу полягає в реалізації нової системи принципів визначення цілей освіти, відбору і структурування змісту освіти, організації освітнього процесу й оцінювання освітніх результатів [1, с. 16]. Особливістю компетентнісного підходу у професійній освіті і навчанні є його гуманістична, гуманітарна й практична спрямованість на забезпечення професійного розвитку й самоствердження особистості кваліфікованого робітника у процесі набуття необхідних для успішного функціонування в суспільстві компетенцій й, у кінцевому підсумку, компетентностей, що підвищує рівень їх соціального захисту в умовах ринкової економіки.

Гуманістичні основи компетентнісного підходу до професійної підготовки кваліфікованих робітників передбачають зміщення акцентів щодо первинності вимог виробництва до кваліфікації фахівця. З гуманістичних позицій особистість сама висуває вимоги до робочого місця й підприємства, на якому має бажання працювати. Важливою місією компетентнісного підходу у професійній освіті і навчанні є формування в учнів професійних навчальних закладів усвідомленого відношення до світу праці, у т. ч. до власної професійної діяльності в обраній виробничій сфері. З огляду на це актуалізується значення гуманітарної складової змісту професійної освіти і навчання, завданням якої є протистояти насамперед її технократизації, спрямовуючи професійний розвиток особистості кваліфікованого робітника на служіння науково-технічному прогресові. Практична спрямованість компетентнісного підходу підкреслюється значущістю досягнення кваліфікованими робітниками професійних результатів на основі наявності у них умінь виконувати завдання й ґрунтується на посиленні акцентів на операційному й навичковому аспектах досягнення цих результатів. Адже завдяки знанням та сформованим навичкам дії кваліфікованих робітників є осмисленими, раціональними, точними, швидкими, якісними, а також характеризуються високим ступенем засвоєння й відсутністю їх поелементної свідомої регуляції та контролю. Значній частині робітників, окрім технічних, не вистачає навичок соціальної взаємодії, у тому числі вступати в контакт, спілкуватися з іншими людьми, досягати взаємної згоди, надавати допомогу тощо.

На основі викладеного можна зробити висновок, що значущість набуття кваліфікованими робітниками компетенцій (ключових, загальнопрофесійних і професійних) полягає у їхній підготовленості до трудової діяльності в умовах високотехнологічного виробництва, а також соціальної та професійної мобільності на ринку праці. З метою наближення системи професійної освіти і навчання до запитів і вимог динамічно змінного світу праці зусилля центральних, регіональних і місцевих органів виконавчої

влади, об'єднань роботодавців, профспілок та інших соціальних партнерів мають бути спрямовані на:

- сприяння підприємствам у проведенні професійного навчання персоналу, збереженні наявних структурних навчальних підрозділів, розвитку навчальної бази. Відомо, що збільшення кількості навчальних днів на 1% веде до зростання продуктивності праці на 16% від загального зростання продуктивності. Цінним є досвід ВАТ «ФАРХЛАК», коли кожна вкладена гривня у професійне навчання принесла 4, 99 грн. віддачі;

- розроблення і запровадження механізмів стимулювання роботодавців щодо здійснення професійного навчання найманих працівників, а також стимулювання самих працівників до професійного навчання й підвищення кваліфікації;

- запровадження преференцій для підприємств, які в умовах кризи не зменшили обсяги професійного навчання і не знизили якість навчальних послуг, у вигляді податкових пільг на зменшення податків на прибуток на суму їхніх витрат на професійне навчання, цільові дотації та субсидії;

- посилення взаємозв'язку між роботодавцями і службами зайнятості у забезпеченні професійної підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації вивільнених працівників за кошти фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття;

- забезпечення фінансування державною службою зайнятості витрат роботодавців на професійну підготовку або підвищення кваліфікації працівників, щодо яких є загроза вивільнення у зв'язку з реорганізацією або перепрофілюванням підприємства, тимчасовим припиненням виробництва за умови збереження за працівниками місця роботи;

- запровадження моніторингу щодо визначення впливу професійного навчання працівників на результати діяльності суб'єктів господарювання;

- надання місцевим органам виконавчої влади повноважень приймати рішення щодо додаткових пільг для професійних навчальних закладів;

- відпрацювання механізму надання дотацій та субсидій підприємствам, які здійснюють професійне навчання працівників на виробництві. В країнах з розвинутою економікою вже тривалий час використовується вказаний механізм і позитивно зарекомендував себе;

- внесення до Бюджетного кодексу змін та доповнень у частині надання соціальним партнерам дозволу створювати спеціальні фонди для підтримки професійного навчання у професійно-технічних навчальних закладах і на виробництві;

Розв'язання цих завдань впливає на підвищення рівня продуктивності праці, приріст обсягів виробництва, наданих послуг, підвищення якості виробленої продукції, зниження рівня плинності кадрів.

### **Література:**

1. Акумова О.В., Бакушина А.Н., Коносова Н.Ю. и др. Проблемы формирования нового поколения учебных изданий / Под. ред. О.Е. Лебедева. – М. : ЗАО «МТО ХОЛДИНГ», 2004. – 216 с.

2. Болотов В.А., Ефремова Н.Ф. Системы оценки качества образования : Учеб. пособие / В.А. Болотов, Н.Ф. Ефремова. – М. : Университет. Книга; Логос, 2007. – 192 с.

3. Коротков Э.М. Управление качеством образования : Учеб. пособие для вузов / Э.М. Коротков. – 2-е изд. – М. : Академ. проект, 2007. – 320 с.

4. Педагогический словарь : Учеб. пособие для студентов высш. учеб. заведений / [В.И. Загвязинский, А.Ф. Закирова, Г.А. Строкова и др.] ; Под. ред. В.И. Загвязинского, А.Ф. Закировой. – М. : Изд. центр «Академия», 2008. – 352 с.

5. Петров Н.Н. Управление качеством профессионального образования / Н.Н. Петров : Метод. рекомендации. – М. : НРПО, 2005. – 37 с.

6. Федоров В.А. Педагогические технологии управления качеством профессионального образования: Учеб. пособие / В.А. Федоров, Е.Д. Колегова. – М. : Изд. центр "Академия", 2008. – 208 с.