



**КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ
РОЗВИТКУ ОСВІТИ ДОРΟΣЛИХ:
СВІТОВИЙ ДОСВІД,
УКРАЇНСЬКІ РЕАЛІЇ І ПЕРСПЕКТИВИ**

ЗБІРНИК НАУКОВИХ СТАТЕЙ

КИЇВ | 2018

Janicka-Panek T.	
Kompetencje nauczyciela w kontekście wielokulturowości w edukacji wczesnoszkolnej.....	212
Jadczak K.	
Kompetencje informatyczne nauczyciela a kompetencje młodszego ucznia.....	221
Сотська Г. І., Тринус О. В.	
Професійне становлення молодого вчителя.....	231
Султанова Л. Ю.	
Етапи розвитку полікультурної компетентності майбутнього викладача закладу вищої педагогічної освіти.....	238
Піддячий В. М.	
Ціннісні засади формування громадянської компетентності майбутнього педагога.....	246
Кадемія М. Ю., Кобиця В. М.	
Підготовка майбутніх педагогів до впровадження технологій STEM- освіти.....	251
Кулалаєва Н. В., Романова Г. М.	
Веб-квести у підвищенні кваліфікації педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти.....	256
Сиско Н. М.	
Інноваційні форми підвищення кваліфікації педагогів закладів професійної (професійно-технічної) освіти.....	264
Кулинич О. А.	
Розвиток інформаційної компетентності педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти.....	269
Герасимова І. Г.	
Андрагогічні засади професійної підготовки майбутніх магістрів – керівників закладів освіти.....	275

Розділ IV

ПРОФЕСІЙНА ОСВІТА ДОРΟΣЛИХ В УМОВАХ РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ

Радкевич В. О.	
Професійна освіта і навчання: потенціал для розвитку людського капіталу.....	283
Сушенцева Л. Л.	
Професійна мобільність – сучасна потреба дорослої людини.....	289
Креденець Н. Д.	
Проблеми неперервної професійної освіти фахівців в умовах ринкової економіки.....	298
Гриченко І. М., Щербак В. Г.	
Основні тенденції та завдання імплементації інтегративно- диференційованого підходу у підготовці майбутніх фахівців.....	305
Короткова Л. І.	
Інноваційні підходи до професійної підготовки дорослого населення в умовах освітньо-виробничого кластеру регіону.....	316
Тимків Н. М.	
Професійний розвиток персоналу нафтогазового комплексу України.....	323

Розділ IV
ПРОФЕСІЙНА ОСВІТА ДОРΟΣЛИХ
В УМОВАХ РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ

ПРОФЕСІЙНА ОСВІТА І НАВЧАННЯ: ПОТЕНЦІАЛ
ДЛЯ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

Радкевич В.О.

ipto_info@ukr.net

Інститут професійно-технічної освіти НАПН України

На зміну індустріальному суспільству, в якому переважало масове виробництво товарів, продуктів, матеріалів тощо, а в професійно-технічній освіті застосовувалася індустріальна модель підготовки кваліфікованих робітників на основі жорстко регламентованих навчальних планів і програм, розкладів занять, прийшло суспільство знань, провідним чинником розвитку якого виступає людський капітал з притаманними йому знаннями, навичками, інтелектом, здібностями.

Дослідженню проблем розвитку людського капіталу присвяченні праці основоположників цього наукового напрямку Т. Шульца, Г. Беккера, а також значної кількості зарубіжних (Б. Вейсброд, Дж. Волш, Д. Добія, Дж. Кендрік, Л. Туроу, В. Худзон та ін.) й вітчизняних учених-економістів (О. Грішнова, О. Захарова, А. Колот, Е. Лібанова та ін). Окремі з них пов'язують зміст поняття «людський капітал» лише з людиною – носієм знань, чинником розвитку суспільства й економічного зростання [1; 3]. Однак більшість науковців розглядають це поняття не лише з позиції знань, але й інструментів інтелектуальної праці, виконання виробничих функцій тощо. На думку Д. Добія й В. Худзона, людський капітал складається із чотирьох елементів: генетичної спадщини, освіти, професійного досвіду і ставлення до життя або господарської діяльності. А отже, людський капітал може збільшуватися у результаті відповідних дій, однак не може вироблятися масово [2].

Вітчизняні науковці під людським капіталом розуміють сукупність сформованих і розвинутих внаслідок інвестицій продуктивних здібностей, особистих рис і мотивацій індивідів, що використовуються ними в економічній діяльності, сприяють забезпеченню продуктивності праці, і завдяки цьому впливають на зростання власного і національного доходів [7]. Це дає змогу ефективніше визначати межі та можливості технологічної, економічної і соціальної модернізації суспільства, формуючи галузь суспільного виробництва – індустрію новітніх технологій, продуктів відповідно до пріоритетних напрямів інноваційної діяльності України.

Під впливом сучасних процесів інноваційного розвитку економіки, на думку Т. Кір'яна, поширюється так звана інвестиційна концепція розвитку людського капіталу, яка поступово трансформується в концепцію економічного зростання. Вона базується на тому, як зауважує вчений, що інвестування у формування і розвиток людського капіталу є інвестуванням в економічний розвиток країни. Водночас модернізація виробництва, підвищення

конкурентоспроможності вітчизняної продукції на внутрішньому і зовнішньому ринках стають важливими чинниками, що сприяють «капіталізації» людських ресурсів, створенню нових робочих місць, підвищенню рівня оплати праці і, таким чином, життєвого рівня населення [10].

Науковий інтерес становлять обґрунтовані О. Захаровою принципи інвестування в розвиток людського капіталу, зокрема: результативності (максимальне наближення умов навчання персоналу до реальних умов праці); інтегрованості із загальною системою управління підприємством; інвестицій комплексного характеру формування управлінських рішень; динамічності; врахування фактору часу; економічної мотивації; соціально-економічної ефективності; багатокритеріальності оцінювання ефективності інвестування в людський капітал. Дотримання означених принципів, на думку дослідниці, потребує: вдосконалення методологічного апарату визначення соціально-економічної ефективності інвестування в людський капітал; розроблення вимог до системи професійного навчання та підвищення кваліфікації працівників на рівні підприємства; найбільш повного наближення загальнодержавного потенціалу з підготовки фахівців до потреб окремого підприємства; обґрунтування ефективної системи мотивації працівників до професійного зростання шляхом отримання додаткової освіти, професійної спеціалізації, перенавчання або підвищення рівня кваліфікації тощо [9, с. 51].

Про необхідність інвестицій у розвиток людського капіталу, створення нових робочих місць з метою прискорення економічного зростання країни наголошено у Посланні Президента України до Верховної Ради України «Про внутрішнє та зовнішнє становище України в 2018 р.» [13]. У цих процесах зростає роль фахівців зі сформованою стійкою мотивацією до розвитку особистісного потенціалу, безперервного професійного навчання, що сприятиме створенню новацій у будь-якій сфері економічної діяльності. Відтак, зумовлюється необхідність підготовки кадрів із професійною освітою і, насамперед, для високотехнологічних галузей, що забезпечують стабільність розвитку виробничого сектора національної економіки. Йдеться про освоєння нових технологій: транспортування енергії, впровадження енергоефективних, ресурсозберігаючих технологій, альтернативних джерел енергії; високотехнологічного розвитку транспортної системи, ракетно-космічної галузі, авіа- і суднобудування, озброєння та військової техніки; виробництва матеріалів, їх оброблення і, створення індустрії наноматеріалів та нанотехнологій; розвитку агропромислового комплексу; медичного обслуговування, лікування, фармацевтики; забезпечення чистого виробництва та охорони навколишнього природного середовища; розвитку сучасних інформаційних, комунікаційних технологій, робототехніки тощо [14].

У цьому контексті актуалізується значущість проведення реформ, зокрема в системі професійної освіти, з метою її модернізації, що сприятиме підвищенню її престижності в суспільстві, спрямованості на забезпечення безперервного професійного розвитку особистості упродовж життя відповідно до її інтересів та потреб ринку праці. З цією метою в частині формування та реалізації ефективної державної політики у сфері професійної освіти важливе значення має Концепція реформування професійної освіти, розробленої відповідно до завдань Середньострокового плану пріоритетних дій Уряду країни до 2020 р. [16]. У цьому документі викладено сучасне осмислення ролі,

місця й компонентів професійної освіти і навчання в умовах децентралізації управління та фінансування, нових підходів до розвитку соціального партнерства у сфері професійної освіти і навчання, професійної орієнтації, планування побудови кар'єри, реалізації гнучких траєкторій здобуття професійної освіти, підвищення якості професійної освіти і навчання шляхом оновлення змісту на основі компетентнісного підходу, створення сучасного освітнього середовища, підвищення престижу педагогічної праці, упровадження об'єктивних механізмів визнання результатів навчання, акредитації закладів та освітніх програм тощо [12].

У формуванні державної політики у сфері професійної освіти і навчання активну участь беруть роботодавці. Важливість їхньої партнерської взаємодії із суб'єктами освітнього процесу полягає в розробленні професійних і освітніх стандартів, оновленні Переліку професій і спеціальностей, акредитації освітніх програм тощо. При цьому роботодавці акцентують увагу на: формуванні у фахівців професійних компетентностей, пов'язаних з оновленням технологічних, організаційно-економічних, екологічних та інших важливих умов майбутньої професійної діяльності, а також зі специфікою роботи підприємств. Участь роботодавців в оцінюванні якості освітніх програм і окремих модулів полягає у виявленні достатнього рівня розкриття сучасних виробничих технологій, застосування інформаційно-комунікаційних, проектних та інших інноваційних технологій професійного навчання, наявності контрольних-оцінних засобів підтвердження результатів навчання, ступеня відповідності матеріально-технічного оснащення вимогам змісту професійної діяльності тощо.

У підвищенні якості підготовки фахівців важливу роль відіграє дуальна форма здобуття професійної освіти, яка передбачає поєднання навчання осіб у закладах професійної освіти з навчанням на робочих місцях на підприємствах, в установах та організаціях для набуття певної кваліфікації, як правило, на основі договору про здійснення навчання за означеною формою [11]. В умовах дуальної форми здобуття професійної освіти роботодавець забезпечує дотримання встановлених законодавством вимог з охорони праці, разом із закладом освіти бере участь у розробленні та затвердженні освітніх програм, навчальних планів, оцінює результати навчання згідно з освітньою програмою тощо.

Підготовка фахівців на основі дуальної форми здобуття професійної освіти передбачає створення кластерів із числа закладів освіти та зацікавлених роботодавців – підприємств, установ, організацій, у тому числі тих, що належать до сфери управління органів державної влади. Кластери дають змогу гнучко вибудовувати систему управління їх структурними підрозділами на основі реалізації принципів (ціннісно-цільової єдності учасників об'єднання, інтеграції, соціального партнерства, диференціації, індивідуалізації та ін.); передбачати напрями подальшого розвитку, забезпечувати сталість ресурсної (матеріальної, фінансової, технологічної, інформаційної, методичної тощо) підтримки учасників кластера. В умовах кластерів ефективніше забезпечується функціонування освітнього середовища, діяльність якого підтримується застосуванням комплексу програмних засобів, інформаційно-комунікаційних, дистанційних та інших технологій, засобів контролю тощо.

Об'єднання в кластери сприяє підвищенню якості підготовки майбутніх фахівців шляхом організації практик на підприємствах – учасниках кластерів, що, в кінцевому підсумку, позначається на збільшенні кількості працевлаштованих на цих підприємствах випускників закладів професійної освіти. Роль кластерів є визначальною в розширенні напрямів підготовки фахівців, зокрема для пріоритетних високотехнологічних галузей економіки, що реалізуються ними, активізації участі підприємств – учасників кластерів у розробленні нових кваліфікацій, освітніх програм для підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації здобувачів професійної освіти.

Важливим чинником розвитку людського капіталу є сукупність ключових і професійних компетентностей, а також особистісних якостей працівників підприємств. При цьому знання виступають базовим компонентом людського капіталу, який вдосконалюється у процесі їхнього професійного розвитку. У цьому контексті, метою державної політики у сфері професійного розвитку працівників підприємств є підвищення їхньої конкурентоспроможності відповідно до суспільних потреб шляхом сприяння роботодавцям в ефективному використанні праці та досягненні ними належного професійного рівня працівників [8].

До основних напрямів діяльності роботодавців у сфері професійного розвитку працівників віднесено: організацію професійного навчання, забезпечення підвищення кваліфікації працівників безпосередньо у роботодавців або в закладах професійної освіти тощо. Зокрема, професійне навчання працівників за робітничими професіями забезпечується шляхом навчання: курсового, що передбачає формування навчальних груп і здійснюється в навчальних аудиторіях; індивідуального, що передбачає навчання на робочому місці під керівництвом кваліфікованих робітників – інструкторів виробничого навчання.

При курсовому навчанні безпосередньо у роботодавця теоретичний курс слухачі опановують у навчальних групах загальною чисельністю від 5 до 30 осіб, а виробниче навчання здійснюється у два етапи: на першому етапі проводиться в навчальній групі чисельністю 5–15 осіб під керівництвом викладача з числа фахівців роботодавця (інструктора) або майстра виробничого навчання, якщо навчання здійснюється на створеній для цього навчально-виробничій базі; на другому етапі – на робочих місцях роботодавця, що атестовані за умовами праці, індивідуально під керівництвом не звільненого від основної роботи інструктора виробничого навчання.

При індивідуальному навчанні працівники вивчають теоретичний курс самостійно та шляхом консультацій у викладачів. Виробниче навчання проводиться індивідуально на робочому місці під керівництвом інструктора виробничого навчання. Працівників, які навчаються індивідуально, доцільно по можливості об'єднувати в групи чисельністю від 5 до 30 осіб для вивчення спільної частини теоретичного курсу, передбаченої навчальними планами та програмами. Кожний працівник при індивідуальному навчанні – на весь період виробничого навчання, а при курсовому – на другому етапі виробничого навчання забезпечується робочим місцем, оснащеним необхідним обладнанням, інструментами, сировиною та матеріалами. Перепідготовка завершується кваліфікаційною атестацією.

У розширенні меж професійної компетентності й мобільності працівників підприємств, орієнтованих на власну кваліфікацію, важливе значення надається їхній перепідготовці. Цей вид професійного навчання стосується не тільки звільнених, а й підготовки працівників широкого профілю. У такому разі перепідготовка має бути пов'язана з професійно-кваліфікаційним зростанням працівників, які здобули первинну професійну підготовку, і на цій основі – суміжну або принципово нову професію, для розширення їхнього професійного профілю. Перепідготовка, як і первинна професійна підготовка, здійснюється шляхом курсового та індивідуального навчання.

Ефективною формою професійного навчання працівників підприємств є підвищення їхньої кваліфікації, що сприяє якісному виконанню ними своїх функціональних обов'язків, розширенню меж компетенцій. Особливістю підвищення кваліфікації є те, що слухачі з числа працівників підприємств уже володіють певними знаннями і практичними навичками виконання своєї роботи, можуть критично ставитися до навчального матеріалу і хочуть отримати саме нову, інноваційну інформацію, потрібну для виробничої діяльності [4]. Окрім того, підвищення кваліфікації уможлиблює вдосконалення та поглиблення працівниками своїх знань, умінь, навичок за професією або здобуттю спеціальності відповідно до вимог виробництва чи сфери послуг.

Працівники підприємств підвищують кваліфікацію з метою: збереження роботи та займаної посади; привернення уваги керівництва з метою одержання нової посади, отримання більшої заробітної плати за додаткові знання і навички, кваліфікації тощо [6]. За цих умов параметри кваліфікації визначаються такими критеріями: кваліфікація має широкий профіль і відповідає вимогам виробничих процесів, конкретним технологіям у виробництві та сфері послуг; кваліфікація підвищується відповідно до розвитку техніки і технологій; працівники на реальному робочому місці володіють необхідним комплексом знань у сфері менеджменту, соціальної психології, колективної співпраці тощо; працівники готові до змін та інновацій [5].

Підвищення кваліфікації працівників підприємств здійснюється шляхом навчання на виробничо-технічних курсах та курсах цільового призначення. Зокрема, виробничо-технічні курси проводяться для підвищення кваліфікації, поглиблення та розширення знань, умінь і навичок робітників за наявною в них професією до рівня, що відповідає вимогам виробництва. Успішне закінчення курсів є необхідною умовою для присвоєння працівникам вищого кваліфікаційного розряду (класу, категорії, групи) та професійного зростання. Курси цільового призначення проводяться для вивчення працівниками нового обладнання, виробів, товарів, матеріалів, послуг, сучасних технологічних процесів, засобів механізації й автоматизації, що використовуються на виробництві, правил і вимог їх безпечної експлуатації, технічної документації, ефективних методів організації праці з питань економіки, законодавчих та нормативно-правових актів тощо. Сучасні програми підвищення кваліфікації призначені навчити працівників самостійно приймати рішення, розв'язувати складні й нестандартні завдання, працювати в команді [15, с. 51]. Функціонування системи підвищення кваліфікації на виробництві забезпечує: конкурентоспроможність підприємств, зростання показників їхньої виробничої діяльності; високий професійно-кваліфікаційний рівень та компетентність

працівників, підвищення продуктивності їхньої праці; зниження рівня виробничого травматизму тощо.

У професійному розвитку персоналу підприємств важливе значення надається стажуванню. Його метою є набуття практичних умінь і навичок щодо виконання обов'язків на займаній посаді або на посаді вищого рівня, засвоєння кращого вітчизняного та зарубіжного досвіду. За своєю суттю стажування – це продовження навчання працівниками підприємств з метою оволодіння додатковими компетентностями, необхідними для виконання виробничих функцій на конкретному робочому місці.

Відтак, за достатнього запасу теоретичних знань, отриманих у закладі професійної освіти, варіант професійного навчання на робочому місці в умовах виробництва кращий, ніж на різних спеціальних курсах, оскільки дає змогу «входити» в роботу відразу ж у процесі вивчення технології її виконання; потребує менших затрат, забезпечує тісний зв'язок із практикою. Однак таке професійне навчання вимагає ретельного відбору інструкторів – наставників/коучів, їхньої близькості з тими, кого вони навчають, за соціальним станом й особистісними якостями. Водночас необхідною умовою професійного навчання працівників підприємств є наявність стійкої мотивації до особистісного професійного розвитку як у напрямі оволодіння новими знаннями, додатковими трудовими навичками, так і з метою матеріального стимулювання. З іншого боку, професійне навчання працівників впливає на зростання їхньої відповідальності за якість особистих трудових дій і функцій з урахуванням вимог галузевих стандартів. Це, зокрема, впливає на підвищення ефективності діяльності підприємств, досягнення належного економічного ефекту. Саме тому професійне навчання працівників підприємств має ґрунтуватися на реалізації програм підготовки, перепідготовки та підвищення їхньої кваліфікації з метою розширення меж професійної компетентності й мобільності, підвищення продуктивної праці й заробітної плати, зростання економічних показників підприємств, а також повноцінної самореалізації в обраному виді трудової діяльності, що є важливими чинниками розвитку людського капіталу.

Література

1. Becker G. S. Human Capital and the Personal Distribution of income: An Analytical Approach / Gary S. Becker. – Ann Arbor, 1967. – 268 p.
2. Dobija D. Pomiar i sprawozdawczosc kapitału intelektualnego przedsiębiorstwa, Wazsza Szkoła Przedsiębiorczosci i Zarządzania im. L. Kozmińskiego, Warszawa. – 2003.
3. Shultz T. Investment in Human Capital / T. Schultz // Human Capital in the International Encyclopedia of the Social Sciences. – N.Y., London, 1971, vol. 6. – P. 26-28.
4. Буковинська М.П. Основні напрями підвищення конкурентоспроможності персоналу підприємства / М.П. Буковинська // Формування ринкових відносин в Україні. – 2014. – № 3 (154). – С. 173–177.
5. Взаємодія ринку праці та професійно-технічної освіти. Механізми створення Державних стандартів професійно-технічної освіти з конкретних професій: зб. мат. підгот. у рамках реалізації укр.-нім. проекту «Підтримка реформи професійно-технічної освіти в Україні». – К. – 2009. – 276 с.
6. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини / О.А. Грішнова. – К.: Знання. – 2004. – 535 с.
7. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О.А. Грішнова. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2001. – С. 16-17.

8. Закон України «Про професійний розвиток працівників» // Довідник кадровика. – 2012. – №3 (117). – С. 48-52.
9. Захарова О. Розвиток теорії інвестування в людський капітал / О. Захарова // Україна: аспекти праці. – №3. – 2012. – С. 45-52.
10. Кір'ян Т. Проблемні питання «капіталізації» людського ресурсу в Україні / Т. Кір'ян // Україна: аспекти праці. – №11 – 2014. – С. 10-15.
11. Концепція підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти / Розпорядження Кабінету Міністрів України від 19 Вересня 2018., №660-р –[Електронний ресурс]. – URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/KR180660.html – Назва з екрану.
12. Концепція реформування професійної освіти України [Електронний ресурс]. – URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/mon-rozrobilo-proekt-konceptualnih-zasad-reformuvannya-profesijnoi-osviti-ukrayini-suchasna-profesijna-osvita> – Назва з екрану.
13. Ничкало Н.Г. Розвиток професійної освіти в умовах глобалізаційних та інтеграційних процесів: монографія / Н.Г. Ничкало. – К.: Вид-во НПУ ім.М.П.Драгоманова, 2014. – 125 с.
14. Ничкало Н.Г. Неперервна професійна освіта у контексті теорії людського капіталу / Н.Г. Ничкало. Наукове забезпечення розвитку освіти в Україні: актуальні проблеми теорії і практики (до 5-річчя НАПН України). Зб.наук.пр. – К.: Вид. дім «Сам», 2017. – С. 246-259
15. Послання Президента України «Про внутрішнє та зовнішнє становище України в 2018. [Електронний ресурс]. – URL: <https://www.president.gov.ua/news/poslannya-prezidenta-ukrayini-dov-verhovnoyi-radi-ukrayini-pr-49726>
16. Постанова Кабінету Міністрів України «Деякі питання визначення середньострокових пріоритетних напрямів інноваційної діяльності галузевого рівня на 2017-2021. [Електронний ресурс]. – URL : http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/KP170980.html
17. Радкевич В.О. Ринкові засади управління професійним розвитком персоналу вітчизняних підприємств / В.О. Радкевич. Професійне навчання кваліфікованих робітників в умовах високотехнологічного виробництва: теорія і практика: монографія / авт. кол.:В.О. Радкевич, В.М. Аніщенко, Н.В. Кулаєва та ін., за наук. ред. В.О. Радкевич. – К.: ТОВ «НВП Поліграфсервіс», 2014. – С. 8-33.
18. Середньостроковий План пріоритетних дій Уряду до 2020. [Електронний ресурс]. – URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/KR170275.html – Назва екрану.

ПРОФЕСІЙНА МОБІЛЬНІСТЬ – СУЧАСНА ПОТРЕБА ДОРΟΣЛОЇ ЛЮДИНИ

Сушенцева Л.Л.

sushentz2009@ukr.net

Національний університет «Львівська політехніка»

Динамічні процеси в суспільному житті, технічний прогрес та поява нових галузей діяльності людини майже повністю змінюють уявлення про умови праці в традиційних галузях виробництва та сфери послуг. Професійне майбутнє людини в постіндустріальному суспільстві характеризується невизначеністю і динамічністю, індивідуальні траєкторії кар'єри відрізняються великою варіативністю і багатомірністю. Сьогодні професійна мобільність відіграє надзвичайно важливу роль у сучасному суспільстві, адже вона прямо пов'язана з рівнем професійної освіти людини і є найбільш надійним каналом висхідної професійної мобільності.

Найвищу професійну мобільність виявляють працівники, які володіють гнучкістю і швидкістю мислення, здатністю адаптуватися до змін в тих чи інших сферах трудової діяльності. Варто зауважити, що людина не народжується мобільною і навіть не стає нею сама по собі. І якщо в суспільстві мобільність, зокрема й професійна, не є панівною якістю для більшості, тоді держава