

ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ НАВЧАННЯ НА ВИРОБНИЦТВІ

Стаття присвячена актуальній проблемі професійного навчання на виробництві дорослого контингенту населення. Наголошується, що якість професійного навчання персоналу на виробництві визначається рівнем професіоналізму фахівця і його високою професійною компетентністю. Розкриваються найбільш доцільні педагогічні технології, форми і методи навчання дорослих людей на виробництві, що мають провідне значення у формуванні професійної компетентності та розвитку особистості працівника.

Ключові слова: професійна компетентність, навчання на виробництві, технології, форми і методи навчання на виробництві.

Від якості надання освітніх послуг значно залежить якість трудового потенціалу, відтоді і роботодавець, і держава зацікавлені у високій якості професійної підготовки працівників. Вимоги ж до якості та змісту трудового потенціалу робітника формуються безпосередньо там, де цей потенціал використовується, тобто на конкретному виробництві, на конкретному робочому місці [1]. Отже, на сучасному етапі в Україні зростання ролі розвитку персоналу в забезпеченні конкурентоспроможності підприємства на ринку зумовлює те, що провідні підприємства, фірми і компанії беруть безпосередньо на себе функції щодо професійного навчання персоналу, його виробничої адаптації, планування трудової кар'єри робітників і фахівців, підготовки резерву керівників тощо.

Проблеми професійно-виробничого навчання активно досліджуються у працях українських науковців В. Аніщенка, Р. Гуревича, І. Каньковського, Н. Ничкало, В. Радкевич, О. Щербак та ін. Проте в умовах реформування професійної освіти, зумовленого соціально-економічними й інформаційно-технологічними змінами в різних господарських галузях, виникає потреба подальшого дослідження дидактики професійного навчання на виробництві.

У вітчизняних педагогічних джерелах зазначається, що професійне навчання на виробництві є найбільш повною взаємодією науки, освіти і виробництва. Це навчання спрямоване на підвищення якості професійного складу працівників підприємств, формування у них високого професіоналізму, майстерності, сучасного економічного мислення, вміння працювати в нових

економічних умовах і забезпечення високої продуктивності праці та ефективної зайнятості [2].

Професійне навчання на виробництві робітників здійснюється на підставі чинного законодавства України, організовується відповідними підрозділами, сформованими на самих підприємствах [2, с. 62]. До нормативно-правових актів у галузях освіти, праці та інших, що регулюють суспільні відносини в сфері забезпечення підприємств кваліфікованим і конкурентоспроможним персоналом, відносяться: Закони України «Про освіту», «Про професійно-технічну освіту», «Про зайнятість населення», Указів Президента України «Про основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року», розпорядження Кабінету Міністрів України «Про заходи щодо сприяння підприємствам в організації професійного навчання кадрів на виробництві». Основним документом, що регламентує організацію та здійснення професійного навчання персоналу підприємств є «Положення про професійне навчання кадрів на виробництві», від 2001 р., що визначає нормативно-правові та організаційно-методичні засади навчання кадрів безпосередньо на виробництві [7].

Навчання на виробництві як важливіша складова професійної підготовки дорослого населення передбачає формування, закріплення, удосконалення професійних умінь і навичок учнів з обраної професії, або групи професій. Це навчання спрямовується на опанування трудових прийомів, операцій і способів виконання трудових процесів, характерних для конкретної професії. Крім того, воно передбачає перевірку міцності здобутих працівниками знань, умінь використовувати ці знання у навчально-виробничій діяльності, формування й закріплення соціально-необхідних і професійно-значущих якостей особистості майбутнього робітника, оволодіння сучасною технікою, механізмами, інструментами, технологією, опанування передовими формами організації праці, основ професійної майстерності.

Виробництво, залишаючись головним споживачем кваліфікованих людських ресурсів і основним двигуном процесів глобалізації, висуває все більш високі вимоги до професійної компетентності робітничого персоналу. З

іншого боку, якість професійного навчання персоналу на виробництві безпосередньо впливає на рівень професіоналізму фахівця і його професійну компетентність. У наукових працях *професійну компетентність робітника* визначають як сукупність особистісних і професійних якостей людини, яка працює в певній галузі, здійснює діяльність у певному колі робіт, добре володіє технологією, має ґрунтовні знання щодо властивостей матеріалів, методів виконання дій у межах своїх посадових обов'язків тощо. Крім того, професійно компетентний робітник володіє стійкими навичками роботи на певному обладнанні та з різноманітними матеріалами, має великий досвід роботи, на основі якого, а також на основі одержаних знань, здатен приймати правильне рішення як у штатній, так і в неординарній ситуації. Він також здатний спрогнозувати результати і наслідки дій, що виконуються за прийнятим рішенням, оскільки розуміє міру відповідальності стосовно своїх дій у сфері виконуваної роботи [1].

Відповідно, сучасний кваліфікований робітник повинен бути готовим мобільно пристосовуватися до динамічних змін у технологічних процесах, швидко оволодівати прийомами роботи на новітньому обладнанні тощо. На сучасному етапі від робітничих кадрів також очікують наявності умінь адаптуватися до умов міжнародного ринку праці, бути готовими творчо реалізовувати себе в професійній діяльності й особистому житті. Недостатня професійна компетентність робітників призводить до зниження темпів розвитку підприємств [9].

Проблеми низького рівня кваліфікованої робочої сили на виробництві, а також розвитку системи підготовки та підвищення кваліфікації кадрів на виробництві зумовлюють реорганізацію навчання кадрів на виробництві, приведення його у відповідність до вимог ринку праці, світових тенденцій, факторів, проблем безпеки й якості роботи тощо. Отже, для вирішення проблем професійного навчання на виробництві актуальним стає:

- формування і відслідковування ситуацій на ринку праці;
- урахування вітчизняного і світового досвіду професійного навчання кадрів на виробництві;

- запровадження нових принципів управління і організації системи навчання на виробництві;
- підвищення кваліфікації педагогічних працівників, зайнятих у професійному навчанні кадрів на виробництві, зокрема на андрагогічних засадах;
- перегляд і уточнення кваліфікаційних вимог до робітників і спеціалістів з метою розширення їх професійної мобільності, конкурентоздатності на підприємстві;
- розробка і запровадження державних стандартів професійної підготовки кадрів на виробництві;
- створення нового програмно-методичного забезпечення професійного навчання кадрів з урахуванням змін у виробничих технологій і професійно-кваліфікаційному складі персоналу тощо [8].

Слід зазначити, що формування професійної компетентності працівників у ході професійного навчання, головним чином має ґрунтуватися на визнанні пріоритетів особистісних освітніх цінностей. Орієнтація на розвиток особистості фахівця в процесі професійного навчання передбачає розробку способів реалізації особистісно-орієнтованих цілей навчання і виховання. Отже, з метою вирішення зазначених вище цілей професійне навчання дорослих на виробництві важливо спрямовувати на:

- розвиток культурного рівня робітника, професійної етики;
- формування всебічно розвиненої особистості, виховання професійно-значущих якостей;
- розумовий і фізичний розвиток згідно з тенденціями інтелектуалізації праці;
- розвиток інформаційного мислення в умовах автоматизації, електронізації, роботизації, комп'ютеризації виробництва;
- гуманізацію змісту і процесу професійного навчання у нових соціально-економічних умовах;
- зростання ролі соціальних, психологічних, економічних, технічних знань у змісті спеціальних навчальних дисциплін;
- виховання особистісної дисципліни праці, формування її в процесі професійного навчання;
- посилення ролі інженерно-технічних знань, умінь, навичок у цілях успішної експлуатації складної техніки;

- підвищення рівня професійної мобільності робітника на виробництві (оволодіння суміжними професіями);
- підготовку з інтегрованих груп професій, які існують на виробництві;
- запровадження в процес професійного навчання нових форм організації продуктивної праці;
- розвиток самостійності, творчості під час розв'язування навчально-виробничих завдань [4].

Провідне значення у формуванні професійної компетентності та розвитку особистості працівника у професійному навчанні дорослих людей на виробництві мають відповідні *педагогічні технології, форми і методи* навчання. Зазначимо, що радикальна перебудова виробництва за рахунок використання нових інформаційних технологій, швидке накопичення інформації висуває підвищені вимоги до цілей професійної освіти, структури та організаційних форм, змісту і методів навчання. У даному контексті завдання навчальних підрозділів підприємств полягають у такому:

- по-перше, визначенні, разом з відповідними управлінськими структурами, спектру професій і окремих видів робіт, що потребують підготовки персоналу;
- по-друге, організації та створенні необхідних умов для оптимізації навчального процесу на основі застосування сучасних навчальних технологій;
- по-третє, формуванні під час навчання професійної компетентності, опрацювання й удосконалення робочих навичок для досягнення необхідного рівня кваліфікації, формування під час навчання творчих навичок та навичок, що забезпечують саморозвиток особистості [1].

Новітні *навчальні технології* в процесі професійної підготовки персоналу на виробництві забезпечують високий рівень якості в скорочені терміни навчання працівників, сприяють зростанню ефективності діяльності педагогічних працівників [2, с. 62]. У педагогічній літературі наголошується, що на зміну традиційним технологіям навчання на виробництві повинні прийти педагогічні технології, адекватні сучасним технологіям виробництва. А у професійному навчанні акценти рекомендується зміщувати на саморегуляцію,

самоуправління, самоконтроль і власну активність учнів і слухачів. Коли працівники ініціюють і організують процес свого навчання, при цьому зростає гуманістична цінність самовизначення особистості в ході вирішення професійно важливих завдань. При такому підході суттєво змінюється і позиція педагога: роль викладача поступово трансформується в роль консультанта, інструктора, наставника. У цьому контексті важливим є застосування особистісно-орієнтованих педагогічних технологій, сутнісними ознаками яких є навчання і виховання особистості з максимально можливою індивідуалізацією, створення умов для саморозвитку та самонавчання, осмисленого визначення своїх можливостей і життєвих цілей. Такий тип навчання ґрунтується на діалозі, моделюванні ситуацій вибору, вільному обміні думками, авансуванні успіху [10]. Проведене В. Радкевич дослідження дозволило узагальнити найбільш ефективні та доцільні для використання у професійному навчанні на виробництві педагогічні технології. Так, в освітній практиці на виробництві набувають розповсюдження технології трансформування знань, умінь і навичок проблемного, програмованого, різнорівневого, адаптивного, модульного навчання а також технології інформаційні, повного засвоєння, потребнісно-мотиваційні тощо [9].

Новітні технології оволодіння професійною компетентністю, що запроваджуються у практику професійного навчання на виробництві, ґрунтуються на сукупності принципів, засобів, форм, методів навчання. Педагогічний процес підготовки кадрів на виробництві проходить у відповідних організаційних формах із залученням самих різноманітних засобів освіти. Аналіз теорії та практики професійного навчання дозволив до основних *форм* професійної підготовки кваліфікованих робітників масових професій безпосередньо на виробництві віднести такі [2; 3; 5]:

- індивідуальне навчання, при якому дорослого учня прикріплюють до кваліфікованого працівника або включають до складу робочої бригади, де його навчає інструктор виробничого навчання, бригадир або інший висококваліфікований робітник з числа членів бригади; теоретичний курс програми так само може засвоюватися самостійно або за допомогою викладачів-консультантів;

- бригадне навчання, коли учні об'єднуються у бригади, які очолюють бригадири або інструктори виробничого навчання;

- курсове навчання, що передбачає опанування спеціальностей, які потребують поглибленого вивчення теоретичних знань – курсове навчання особливо складним професіям.

Найбільш поширеними формами організації виробничого навчання є урок виробничого навчання, виробнича екскурсія, практика, консультація, заняття у навчальному цеху, майстернях навчального закладу, навчання в цехах підприємства, виробнича практика [2; 6]. Зауважимо, що заняття з виробничого навчання відрізняються від теоретичних специфікою змісту, складністю своєї організації, методами та формами роботи, і передбачають таке :

- відповідність робіт, що виконуються учнями (слухачами), вимогам програми та переліку навчально-виробничих робіт;

- організацію та обладнання робочих місць майстра або інструктора виробничого навчання та учнів (слухачів);

- забезпечення учнів (слухачів) роботою;

- навчання передовим прийомам роботи та методам організації праці;

- правильність виконання особами, які навчаються, робочих прийомів;

- виконання ними норм виробітку;

- якість роботи;

- відповідність обладнання, пристосувань та інструменту сучасному рівню техніки та оснащення виробництва;

- дотримання виробничої технології;

- розподіл учнів (слухачів) по робочих місцях відповідно до графіка переміщення;

- раціональність методики та організації проведення вступного, поточного та заключного інструктажів;

- дотримання учнями (слухачами) трудової дисципліни, правил техніки безпеки, виробничої санітарії та правил пожежної безпеки [6, с. 347].

На сучасному етапі характерною особливістю розвитку форм занять є запровадження нестандартних або інноваційних форм, що спрямовані на

стимулювання активності слухачів під час навчального процесу. Найбільш поширеними формами інноваційних занять є:

- заняття у формі змагань та ігор (ділові ігри, вікторини, конкурси, естафети);
- заняття, побудовані на формах жанру і методах роботи, що застосовуються в суспільній практиці (дослідження, винахідництво, аналіз, мозкова атака, інтерв'ю, репортаж, рецензія);
- заняття, побудовані на нетрадиційному вивченні навчального матеріалу (урок мудрості, урок відвертості);
- заняття, що нагадують публічні форми спілкування (прес-конференції аукціон, мітинг, дискусія, панорама, телепередача, діалог, жива газета тощо) заняття-фантазії (урок - сюрприз, урок XXI століття тощо); заняття, побудовані на імітації діяльності підприємства (підприємство арбітраж, патентне бюро, рада акціонерного товариства, редакційна рада тощо) [6].

Найбільш ефективними *методами виробничого навчання* на виробництві є: показ прийомів трудових дій; самостійне спостереження слухачів; вправи; письмовий інструктаж; методи навчання слухачів високопродуктивним прийомам та способам роботи тощо. Слід зазначити, що важливими у виробничому навчанні є методи перевірки професійних знань, умінь і навичок, що використовуються для отримання більш якісних результатів професійної підготовки кваліфікованих робітників. Для цього використовуються поточні спостереження, усне, письмове та програмоване опитування, контрольні та перевірочні роботи, а наприкінці професійного навчання – пробні кваліфікаційні роботи для присвоєння учням відповідного розряду, кваліфікації.

Щоб сформувати і розвинути у працівників підприємства здібності мислити свідомо, творчо, раціонально, майстри виробничого навчання повинні використовувати методи навчання, що вимагають активної розумової та продуктивної діяльності слухачів. Отже, як указується в багатьох наукових і навчально-методичних працях [10] і доведено практикою виробничого навчання, основним напрямом удосконалення методів навчання кадрів на

виробництві та підвищення їх ефективності вважається запровадження *активних методів навчання*, що спрямовані на стимулювання слухача до активних власних дій, направлених на процес засвоєння професійних знань і вмінь. Крім того, на думку науковців, організаційно-діяльнісні та інтерактивні методи навчання входять до сукупності методів навчання дорослих, обумовлених запровадженням андрагогічного підходу до професійного навчання дорослих [3].

Високим рівнем активності слухачів характеризуються проблемні, творчі, пошукові, ігрові методи навчання, зокрема: ділові ігри, проектна діяльність, круглі столи, навчання в малих групах, лабораторно-практичні роботи, тематичні екскурсії, групові обговорення, семінари тощо. Наприклад, на основі методу проектів можна як підводити підсумки професійного навчання, проводити кваліфікаційні экзамени, так і організувати навчальну діяльність: здійснювати пошук шляхів розв'язання виробничої проблеми, формулювати цілі, задачі; формувати колектив розробників; аналізувати попередній досвід розв'язання аналогічних задач; виробляти стратегії розв'язування даної задачі; розробляти технічну документацію, підготовляти матеріали, інструменти, обладнання; виготовляти макет, дослідний зразок виробу (об'єкта); усувати недоліки; забезпечувати серійне виготовлення виробів; презентувати проект; аналізувати діяльність розробників [10].

До активних методів виробничого навчання відноситься вирішення виробничо-технічних задач, зокрема:

- розрахунок режимів обробки, наладки, регулювання;
- розробка та налагодження управляючих програм для автоматизованого обладнання з програмним управлінням;
- визначення режимів і параметрів виконання навчально-виробничих робіт з використанням кінематичних і принципових схем машин, установок, агрегатів;
- розробка монтажних схем;
- самостійна розробка технологічних процесів обробки, зборки, наладки тощо [6, с. 269].

Більш високим рівнем вирішення виробничо-технічних завдань є виконання завдань творчого характеру, зокрема:

- конструювання пристосувань і другого оснащення з метою підвищення якості та продуктивності праці;
- вибір найбільш раціонального технологічного процесу виконання навчально-виробничих робіт із декількох запропонованих майстром або самостійно підготовлених слухачем;
- розробка пропозицій щодо економії робочого часу, матеріалів, енергії.

До активних методів відносяться також спеціальні вправи на прийняття рішень у різних виробничих ситуаціях. Такі вправи готують працівників до дії в аналогічних ситуаціях, що виникають у реальних умовах підприємства, що підвищує рівень їх професійної підготовки. Для вправ необхідно створити ситуації, що моделюють в тій чи іншій мірі умови роботи на обладнанні, основні порушення технологічного режиму на конкретному робочому місці, у тому числі, й аварійні. Такі ситуації можуть бути змодельовані в технологічних завданнях. Вивчивши умови завдання, слухач повинен визначити порушення, його можливі причини, визначити рішення та описати дії щодо усунення порушень у кожному конкретному випадку, завдання ж може мати декілька варіантів рішень, у однаковій мірі близьких до оптимального.

Використання різноманітних засобів виробничого навчання дозволяє значно підвищити ефективність навчання та виконує допоміжну роль у процесі навчання. Найбільш розповсюдженими засобами навчання є такі: навчальні та методичні тексти, наочні посібники; аудіовізуальні засоби такі як звуковий фільм, телебачення, відео відповідної тематики; ті, що автоматизують процес навчання (комп'ютери, інформаційні системи, дистанційні та телекомунікаційні мережі тощо) [6].

Зауважимо, що форми, методи і засоби навчання, структура заняття визначаються безпосередньо викладачем або майстром виробничого навчання. Він вільний щодо їх вибору та повинен прагнути, щоб вони сприяли досягненню високого професійного рівня робітників і належної якості й конкурентоспроможності продукції підприємства. Викладач (майстер

виробничого навчання) повинен спрямувати весь навчально-виробничий процес на досягнення як навчальних цілей, так і цілей самореалізації особистості. На нашу думку, професійна майстерність викладача полягає в тому, щоб, володіючи формами та методами професійного навчання, що накопичені педагогічною наукою та практикою, правильно обирати ті з них, які в залежності від певної конкретної ситуації будуть найбільш ефективними та результативними.

Таким чином, з метою підвищення якості навчання дорослих на виробництві та ефективного формування високої професійної компетентності персоналу необхідно удосконалювати діючі форми і методи навчання для підвищення активності слухачів, їх мотивації щодо оволодіння професійними знаннями та вміннями, надання їм можливості творчої самореалізації, індивідуалізації навчання, запроваджувати нові інноваційні педагогічні технології та активні методи навчання.

Література:

1. Аніщенко В. Професійна компетентність – основний критерій якості підготовки робітничого персоналу / В. Аніщенко // Професійне навчання на виробництві: зб. наук. праць. – К.: Ін-т проф.-тех. освіти НАПН України, Навч. центр ПрАТ «Українське Дунайське пароплавство». – Вип 4. – 2011. – С. 130-139.
2. Аніщенко О.В., Смоляна Н.В. Теоретичне і виробниче навчання у професійно-технічних навчальних закладах: короткий термінологічний словник / О.В. Аніщенко, Н.В. Смоляна. – К.; Ніжин: Видавець ПП Лисенко М.М., 2012. – 103 с.
3. Аніщенко О. Підготовка виробничого персоналу: андрагогічний аспект / Олена Аніщенко // Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи. – 2010. – Вип. 2. – С. 96-102.
4. Беляева А.П. Дидактические принципы профессиональной подготовки в профтехучилищах. М.: Высшая школа, 1991. – 108 с.
5. Гриценко І. Дидактичні засади організації виробничого навчання учнів ПТНЗ швейного профілю / І.Гриценко // Дидактика професійної школи: зб. наук. праць. – К. – Хмельницький: МОН України, АПН України, Ін-т педагогіки і психології проф. освіти АПН України, Хмельницький нац. ун-т., 2005. – Вип. 3. – С. 170-173.
6. Методичні матеріали щодо визначення змісту та застосування форм і методів навчання // Професійне навчання персоналу підприємств. Збірник нормативно-правових актів і методичних матеріалів. – К.: Геопринт, 2006. – С. 239-270.

7. Професійне навчання персоналу підприємств. Збірник нормативно-правових актів і методичних матеріалів. – К.: Геопринт, 2006. – 594 с.

8. Радкевич В. Проблеми професійного навчання на виробництві / В. Радкевич // Професійне навчання на виробництві: зб. наук. праць. – К.: Науковий світ, 2003. – Вип. 1. – С. 36-46.

9. Радкевич В. Сучасні чинники розвитку професійного навчання в умовах виробництва / В. Радкевич // Професійне навчання на виробництві: зб. наук. праць. – К.: Ін-т проф.-тех. освіти НАПН України, Навч. центр ПрАТ «Українське Дунайське пароплавство», 2011. – Вип 4. – С. 18-27.

10. Рекомендації щодо забезпечення належного рівня професійного навчання кадрів на виробництві // Професійне навчання персоналу підприємств. Збірник нормативно-правових актів і методичних матеріалів. – К.: Геопринт, 2006. – С. 206-217.

Елена Василенко

ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ РАБОТНИКОВ В УСЛОВИЯХ ОБУЧЕНИЯ НА ПРОИЗВОДСТВЕ

Статья посвящена актуальной проблеме профессионального обучения на производстве взрослого контингента населения. Подчеркивается, что качество профессионального обучения персонала на производстве определяется уровнем профессионализма специалиста и его высокой профессиональной компетентностью. Раскрываются наиболее целесообразные педагогические технологии, формы и методы обучения взрослых людей на производстве, которые имеют ведущее значение в формировании профессиональной компетентности и развитии личности работника.

***Ключевые слова:** профессиональная компетентность, обучение на производстве, технологии, формы и методы обучения на производстве.*

Olena Vasylenko

FORMATION OF WORKERS PROFESSIONAL COMPETENCE DURING THE ON-THE-JOB TRAINING

The problem of adults' professional on-the-job training is considered in the article. It is underlined that the quality of professional on-the-job training is determined by the level of professionalism and his high professional competence. The most appropriate educational technologies, forms and methods of adults' training in the workplace, having primary importance in the formation of professional competence and personal development of the worker are revealed.

***Key words:** professional competence, on-the-job training, technologies, forms and methods of on-the-job training.*