УДК: 37:364.65
DOI: 10.31499/2307-4906.1.2019.167987

СТАН ПІДГОТОВКИ І ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ РОБІТНИЧИХ ТА ПЕДАГОГІЧНИХ КАДРІВ В УКРАЇНІ

Орос Ільдіко, доктор філософії, ректор, Закарпатський угорський інститут ім. Ференца Ракоці ІІ.
ORCID: 0000-0001-7300-9362
E-mail: ildiko@kmf.uz.ua

Метою статті є розгляд стану підготовки і підвищення кваліфікації робітничих та педагогічних кадрів в Україні, для порівняння з Великою Британією. Використано методи дослідження: теоретичні (аналіз філософської, педагогічної, психологічної літератури); інтерпретаційно-аналітичний метод; метод порівняльно-історичного аналізу. Визначено та коротко схарактеризовано види неперервного професійного навчання робітничих та педагогічних кадрів в Україні: первинна професійна підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації. Система післядипломної освіти педагогічних працівників, представлена інститутами післядипломної освіти педагогічних працівників, не забезпечує потенціалу, який закладений у системі навчання протягом життя (LLL) у тому числі неформальної і інформальної освіти. Підвищення кваліфікації та перепідготовку педагогічних кадрів здійснює і заочна ланка університетів. Стоїть питання про створення в університетах різноманітних програм для освіти дорослих, на що буде наголошено у подальшій нашій роботі.
***Ключові слова**: підготовка, підвищення кваліфікації, робітничі та педагогічні кадри, Україна, освіта дорослих, неперервне навчання фахівців, види неперервного професійного навчання, освіта упродовж життя.*

STATUS OF LABOR AND TEACHING STAFF TRAINING AND PROFESSIONAL DEVELOPMENT IN UKRAINE

Oros Ildiko, Ph.D., Rector, Ferenc Rakoczi II Transcarpathian Hungarian Institute.
ORCID: 0000-0001-7300-9362
E-mail: ildiko@kmf.uz.ua

The purpose of the article is to consider the status of labor and teaching staff training and professional development in Ukraine for comparison with that in Great Britain.
The following research methods such as: theoretical method (analysis of philosophical, pedagogical, psychological literature) to substantiate the initial research positions; interpretive-analytical method, on the basis of which the Ukrainian and foreign sources are studied using synthesis, analysis, systematization and generalization; a method of comparative-historical analysis, to identify trends in adult education are used in the article.
The article defines and briefly describes the types of continuing vocational training for labor and teaching staff in Ukraine: primary vocational training, retraining and advanced training. Training, retraining and advanced training on labor occupations are carried out in vocational schools, general educational establishments, directly in the workplace. The shortcomings in the work of institutions mentioned above are noted, their financing is insufficient.
Adult education is presented as a component of lifetime learning system, the purpose of which is an adult's socio-economic adaptation to the transformations that take place in the society; a prolonged process and a result of the individual's development and education, with the help of educational

programs and through implementing the educational services throughout life (according to L. Lukianova).
A postgraduate teacher training system, represented by the postgraduate teacher training institutions, does not provide the potential that is incorporated into lifelong learning system, including non-formal and informal learning, so a streamline funding is required. The advanced training and retraining of the teaching staff is carried out by the correspondence unit of the university. There is a question of creating a variety of adult education programs at universities, which will be highlighted in our upcoming work.
Keywords: *training, advanced training, labor and teaching staff, Ukraine, adult education, continuing specialist training, types of continuing vocational training, lifelong learning*.

Неперервне навчання фахівців передбачає професійний розвиток особистості, який відображає процес підготовки особистості до трудової діяльності, його перепідготовки в разі зміни професії а також підвищення кваліфікації з метою поглиблення професійних знань та розширення профмайстерності.

Враховуючи зазначене і звертаючи увагу на те, що освіта дорослих, як стверджує В. Міщенко [1, с. 238], включається в освіту упродовж життя, тобто в неперервну освіту, можемо віднести такі види навчання як перепідготовка робітників (різні види), підвищення їх кваліфікації до освіти дорослих. Такої ж думки дотримуються й інші вчені: Т. Фініков, О. Шаров та ін. [2, с. 110].

Прогресивна частина університетського менеджменту прагне розвитку та диверсифікації видів навчання упродовж життя, перетворення цієї діяльності на один з рушіїв розвитку навчальних закладів.

Роботодавці зацікавлені у коротких та дуже коротких тренінгових програмах, які спрямовані на формування конкретних практичних компетентностей працівників і реалізуються, переважно, за межами традиційних ЗВО, що обумовлює незначну участь бізнесу у фінансуванні програм LLL – навчання протягом життя в університетах.

Проблеми організації та розвитку системи неперервної освіти постійно перебувають у центрі уваги вчених і практиків України. Значний внесок у вивчення цього питання зробили В. Андрущенко, І. Зязюн, В. Кремень, Л. Лук'янова, Н. Ничкало та ін., але окремі питання залишаються певною мірою нерозкритими. Водночас недостатня дослідженість структури неперервної освіти, її видів, принципів функціонування, механізмів стимулювання, фінансування та інформаційного забезпечення спонукає до вивчення світового досвіду та його використання у вітчизняній практиці [1, с. 237].

Одним із шляхів вирішення окреслених проблем є врахування досвіду такої високорозвиненої країни як Велика Британія, де освіта дорослих є одним із пріоритетів державної політики, ґрунтується на давніх історичних традиціях, високоякісних показниках, ґрунтовних науково-педагогічних дослідженнях, а практика реалізації довела свою дієвість та ефективність [3, с. 405].

Розглянемо, який стан підготовки і підвищення кваліфікації робітничих та педагогічних кадрів в Україні, щоб порівняти з Великою Британією.

Неперервне професійне навчання кадрів в Україні передбачає такі види: первинна професійна підготовка працівників; перепідготовка кадрів; підвищення кваліфікації робітничих та педагогічних кадрів; підвищення кваліфікації керівних працівників та фахівців.

Розглянемо як ці види неперервного професійного навчання характеризуються у працях вітчизняних дослідників. Зокрема, дослідник К. Островський у роботі

«Підготовка фахівців в Україні: проблеми, перспективи на порозі третього тисячоліття» термін підготовки кадрів трактує як процес формування у працівників знань і навичок із окремої професійної сфери, тобто навчання осіб, які не мають професії. Підготовка кадрів робітничих професій за К. Островським, здійснюється у професійно-технічних навчальних закладах, навчальних комбінатах, безпосередньо на виробництві та у загальноосвітніх навчальних закладах. У останніх молодь ознайомлюється із видами виробництва, змістом праці за різними професіями [4, с. 29]. Як зазначає вчений, стаціонарну підготовку кадрів робітничих професій здійснюють професійно-технічні навчальні заклади, коледжі, технікуми. Останні можуть мати денні, вечірні відділення, входити до різних типів комплексів, об'єднань (професійно-технічне училище – завод, фабрика тощо). Вони здійснюють підготовку громадян за державним замовленням, а також на контрактній основі, укладеному між навчальним закладом і підприємством, установою, організацією, окремими громадянами [4, с. 29].

Профтехосвіта здійснює й функції соціального захисту підлітків, котрим необхідна корекція фізичного і розумового розвитку, що спрямовано на захист їх від безробіття. У 2001 р. у Київській області Указом Президента України створено Всеукраїнський центр реабілітації інвалідів, де вони здобувають робітничі професії [5, с. 92–94].

Перепідготовка робітників відбувається у зв'язку з реорганізацією підприємства або якщо треба змінити професію через брак роботи. Як зазначає В. Кремень, формування у нашій державі ринку праці зумовило, крім підготовки спеціалістів, ще й таку функцію профтехосвіти – підвищення кваліфікації та перенавчання незайнятого населення. Питома вага осіб тут навчається за направленнями центрів зайнятості. Гострою проблемою є ресурсне і матеріально-технічне забезпечення профтехосвіти, що спричинено обмеженим бюджетним фінансуванням [5, с. 95].

Аналіз праць Л. Лук'янової [6], В. Олійника [7], Ф. Турко [8] свідчить, що підвищення кваліфікації працівників передбачає регулярне навчання, спрямоване на вдосконалення їхніх професійних знань і навичок, не рідше одного разу на п'ять років з метою поглиблення теоретичних знань в межах професії, а також розширення їхньої професійної майстерності.

Важливою умовою підвищення ефективності курсової перепідготовки є впровадження професійного навчання робітників безпосередньо на виробництві. Для прикладу можна навести діяльність таких підприємств як «Криворіжсталь», об'єднання «Азот», Новокраматорський машинобудівний завод та інші підприємства, де створено належну навчально-виробничу базу і цілеспрямовано здійснюється професійне навчання робітників [5, с. 94–95].

Вчені В. Якубенко та Р. Берлінг зазначають, що в післядипломну освіту слід розглядати не тільки як систему підвищення кваліфікації та перепідготовки дипломованих спеціалістів, а й як реформу освіти дорослих, зважаючи на їх індивідуальні потреби у здобутті певних знань, виробленні навичок і вмінь, особистісному і професійному зростанні [9, с. 139].

У концепції освіти дорослих в Україні Л. Лук'янова представила повне визначення дефініції освіта дорослих як складову системи неперервної освіти» [10, с. 16]. Система фінансування навчання впродовж життя в Україні поступово сформувалась на таких засадах: диверсифікація джерел фінансування; другорядний

статус серед інших галузей освіти; елітне фінансування окремих освітніх програм.

Високий рівень диверсифікації джерел фінансування зумовлений прагматичною спрямованістю програм LLL – навчання протягом життя (післядипломної освіти). Таке навчання дорослих у більшості випадків фінансує зацікавлена сторона – роботодавець або сама особа, що навчається. Держава також надає фінансову допомогу (повністю або частково) особам, що підвищують кваліфікацію з регульованих професій, безробітним громадянам або звільненим у запас військовослужбовцям.

Державна служба зайнятості надає безробітним громадянам можливість (якщо не мають професії) пройти професійну підготовку за робітничими професіями, потрібними на ринку праці. Під час навчання безробітні громадяни отримують: допомогу по безробіттю у розмірах, що встановлені відповідно до законодавства України; компенсацію фактичних витрат на проїзд до місця навчання і назад та оплату проживання в гуртожитку, коли професійне навчання організоване не за місцем їх постійного проживання [2, с. 103].

На думку В. Кременя, для належної підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації працівників потрібно знайти в Україні механізм вирішення такого питання як модернізація навчально-матеріальної бази професійно-технічних навчальних закладів, адже у навчально-виробничому процесі багатьох закладів практично не використовується нова техніка, сучасні інструменти та матеріали, навчання здійснюється за застарілими технологіями, що спричинено обмеженим бюджетним фінансуванням. У зв’язку з цим, в Україні необхідно: розширити у ЗВО мережу факультетів для підготовки педагогів професійного навчання; розв’язати фінансову проблему розвитку цієї галузі. Слід зазначити, що в усіх високорозвинених країнах світу утвердилася практика багатоканального і багаторівневого фінансування. Щодо нашої країни, то В. Кремень розмірковує таким чином: фінансування загально-державних програм підготовки і підвищення кваліфікації робітничих кадрів можливе з державного бюджету України, а місцеві бюджети могли б узяти на себе витрати на соціальні програми, що могло б бути ефективним і в інших сферах освіти і науки [5, с. 94–99].

На нашу думку, практику багатоканального фінансування перепідготовки і підвищення кваліфікації кадрів можна вважати прогресивною ідеєю і використовувати в Україні в процесі освіти дорослих.

Крім слухачів, які здобувають післядипломну освіту, в Україні на рівні Закону «Про вищу освіту», функціонують вечірня, денна, заочна, дистанційна, екстернатна форми навчання. Найбільш поширені – денна і заочна форми.

Аналізуючи мережу навчальних закладів, що мають забезпечити освітні потреби дорослого населення в Україні В. Кремень визначив місце закладів післядипломної освіти, яких нині налічується понад 500, а з них 200 закладів підпорядковані Міністерству освіти і науки. Система ліцензування та атестації цих закладів, як зазначає вчений, не відповідає вимогам часу, реальний контроль якості освітніх послуг фактично не здійсниться. Таким чином, ефективність їх діяльності не відповідає завданням щодо створення системи навчання протягом усього життя. Щоб виправити цю ситуацію, на думку В. Кременя, нам потрібно: здійснити детальний моніторинг профілю навчальних програм контингенту слухачів з метою виявлення його відповідності бажаного результату; ув’язати програми перепідготовки з вимогами

стандартів відповідного освітньо-кваліфікаційного рівня і на цій основі формувати єдині програмні модулі, що дасть змогу видавати диплом про перепідготовку з присвоєнням кваліфікації встановленого зразка, статус якого чітко визначений; посилити взаємодію закладів післядипломної освіти з провідними університетами, які мають і самі суттєво розширити спектр короткотермінових навчальних програм перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів, пристосувавши їх до реальних потреб та різних вікових груп населення. Реалізація поставлених завдань з використанням сучасних технологій є важливою передумовою створення цілісної системи навчання людини протягом усього життя. За програмами перепідготовки, підвищення кваліфікації та курсової підготовки необхідно використовувати програмні матеріали для реалізації завдань дистанційної освіти студентів та освіти дорослих. Науковець наголошує на тому, що університети як регіональні центри освіти, науки і культури повинні, крім академічних програм, розробляти різноманітні програми навчання, щоб проводити просвітницьку діяльність для широких верст населення [5, с. 118–119].

Слід зазначити, що в університетах Великої Британії започатковано значна кількість програм коротко- або довготермінових, призначених для підвищення кваліфікації чи-то перепідготовки кадрів. *Ми вважаємо, що створення різноманітних програм в університетах, за якими дорослі можуть підвищувати свою кваліфікацію або здійснювати перепідготовку, являє собою прогресивну ідею, яку потрібно впроваджувати в Україні.*

Нами визначено та коротко схарактеризувавно види неперервного професійного навчання робітничих та педагогічних кадрів в Україні: первинна професійна підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації. Підготовка, підвищення кваліфікації і перепідготовка кадрів робітничих професій здійснюється у професійно-технічних навчальних закладах, загальноосвітніх навчальних закладах, безпосередньо на виробництві. Відмічені недоліки в роботі названих закладів, недостатнє їх фінансування.

Система післядипломної освіти педагогічних працівників, представлена інститутами післядипломної освіти педагогічних працівників, не забезпечує потенціалу, який закладений у системі навчання протягом життя (LLL) у тому числі неформальної та інформальної освіти, необхідно впорядкувати фінансування. Підвищення кваліфікації та перепідготовку педагогічних кадрів здійснює і заочна ланка університетів. Стоїть питання про створення в університетах різноманітних програм для освіти дорослих, на що буде наголошено у подальшій нашій роботі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Міщенко С. О. Зарубіжний досвід та вітчизняні актуалітети організації неперервної освіти. *Рідна школа*. 2010. Вип. 11. С. 9-16.
2. Кембриджський університет URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/
3. An introduction to coaching. URL: http://www.ice.cam.ac.uk/course/introduction-coaching-3
4. Островський К. С. Підготовка фахівців в Україні: проблеми, перспективи на порозі третього тисячоліття. Хмельницький, 2002. 346 с.
5. Кремень В. Освіта і наука України: шляхи модернізації (Факти, роздуми, перспективи). К.: Грамота, 2003. 216 с.
6. Освіта дорослих: теоретичні і методологічні засади: [монографія] / авт. кол.: Лук'янова Л. Б., Сігаєва Л. Є., Аніщенко О. В., Зінченко С. В., Баніт О. В., Лапаєнко С. В., Василенко О. В. К.:

Педагогічна думка, 2012. 272 с.
7. Олійник В. В. Управління розвитком системи підвищення кваліфікації педагогічних працівників професійно-технічної освіти: наук.-метод. посібник. К.: ЦІППО, 2002. 185 с.
8. Турко Ф. М. Особливості дистанційного навчання в галузі підвищення кваліфікації кадрів. *Соціально-економічні дослідження в перехідний період. Дистанційне навчання у XXI столітті (Щорічник наукових праць)*. 2001. Вип. 27. С. 69–74.
9. Якубенко В., Берлінг Р. Проблеми та перспективи розвитку освіти дорослих в Україні. *Вісник Київського національного торговельно-економічного університету*. 2011. № 2. С. 135–140.
10. Концепція освіти дорослих в Україні / укл.: Л. Б. Лукьянова. Ніжин: ПП Лисенко М. М., 2011. 24 с.

REFERENCES

1. Mishchenko, S. O. (2010). Zarubizhnyy dosvid ta vitchyznyani aktualitety orhanizatsiyi nepererv noyi osvity. *Ridna shkola*. Vyp. 11, 9–16 [in Ukrainian].
2. Kembrydzhskyy universytet. URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/ [in English].
3. An introduction to coaching. URL: http://www.ice.cam.ac.uk/course/introduction-coaching-3 [in English].
4. Ostrovskyy, K. S. (2002) Pidhotovka fakhivtsiv v Ukrayini: problemy, perspektyvy na porozi tretoho tysyacholittya. Khmelnytskyy [in Ukrainian].
5. Kremen, V. (2003) Osvita i nauka Ukrayiny: shlyakhy modernizatsiyi (Fakty, rozdumy, perspektyvy). K.: Hramota [in Ukrainian].
6. Osvita doroslykh: teoretychni i metodolohichni zasady: [monohrafiya] / avt. kol.: Lukyanova L. B., Sihayeva L. YE., Anishchenko O. V., Zinchenko S. V., Banit O. V., Lapayenko S. V., Vasylenko O. V. K.: Pedahohichna dumka, 2012 [in Ukrainian].
7. Oliynyk V. V. (2002) Upravlinnya rozvytkom systemy pidvyshchennya kvalifikatsiyi pedahohichnykh pratsivnykiv profesiyno-tekhnichnoyi osvity: nauk.-metod. posibnyk. K.: TSIPPO [in Ukrainian].
8. Turko F. M. (2001) Osoblyvosti dystantsiynoho navchannya v haluzi pidvyshchennya kvalifikatsiyi kadriv. *Sotsialno-ekonomichni doslidzhennya v perekhidnyy period. Dystantsiyne navchannya u KHKHI stolitti (Shchorichnyk naukovykh prats)*. Vyp. 27. S. 69–74 [in Ukrainian].
9. Yakubenko V., Berlinh R. (2011) Problemy ta perspektyvy rozvytku osvity doroslykh v Ukrayini. *Visnyk Kyyivskoho natsionalnoho torhovelno-ekonomichnoho universytetu*, 2, 135–140 [in Ukrainian].
10. Kontseptsiya osvity doroslykh v Ukrayini / ukl.: L. B. Lukyanova. Nizhyn: PP Lysenko M. M., 2011 [in Ukrainian].