



Л.М.Корчагіна

аспірант

Одеського регіонального інституту державного управління
Національної академії державного управління
при Президенті України

УДК 35.088.6

ДИСКРЕТНИЙ ТА БЕЗПЕРЕРВНИЙ ПІДХОДИ ЩОДО ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Стаття присвячена аналізу доцільності застосування неперервного та дискретного підходів у системі підготовки державних службовців, запропоновано моделі підготовки державних службовців за дискретним та неперервним підходами. У дослідженні окреслені шляхи реалізації дискретного та безперервного навчання у системі професійної підготовки державних службовців.

Стаття посвячена аналізу целесообразности применения непрерывного и дискретного подходов в системе подготовки государственных служащих, предложены модели подготовки государственных служащих на основе дискретного и непрерывного подходов. В исследовании намечены пути реализации дискретного и непрерывного обучения в системе подготовки государственных служащих.

The article is devoted to the analysis of expediency of continuous and discrete approaches' usage in the system of civil servants' training; models of civil servants' training based on discrete and continuous approaches are suggested. The ways of providing of discrete and continuous education into the system of civil servants' training are outlined in the research.

Пріоритетним напрямком у Програмі розвитку державної служби на 2005-2010 роки визнано професіоналізацію державної служби, що, в свою чергу, пов'язано із необхідністю врахування наявності таких якостей на посаду державного службовця, як ініціативність, спроможність до творчості, новаторства, володіння хоча б однією із офіційних мов Європейського Союзу, результати професійного навчання [1]. Все зазначене є необхідними складовими процесу професіоналізації, який характеризується нескінченними межами для вдосконалення і поступовим набуттям та застосуванням необхідних для суспільства (за вимогою часу) певних компетентностей та професійних компетенцій, що поступово набувають форми професіоналізму. У зв'язку із цим підготовка державних службовців має відповідати сучасним тенденціям, таким як застосування у системі підготовки фахівців безперервного та дискретного підходів.

Підґрунтям для написання статті стали дослідження таких провідних вчених, як: Ф. В. Дістервег, П. Лангран, Дж. Дьйої, М. Ш. Ноулз, Р. Г. Даве, С. І. Змеєв, які зробили значний внесок у становлення та розвиток теоретичних та практичних аспектів концепції навчання впродовж життя. Особливий інтерес для цього дослідження становлять праці науковців: В. І. Лугового, А. П. Владиславлева, Ю. Кулюткіна, які розглядають методологічні та управлінські питання безперервної освіти. Науковий інтерес становлять праці таких теоретиків та практиків, як: Е. Шорт, В. Болотов, І. Чемерис, А. Маркова, В. Аніщенко, які стосуються компетентнісного підходу в освіті впродовж життя.

Метою статті є аналіз доцільності застосування безперервного та дискретного підходів у системі підготовки державних службовців, запропонувати моделі підготовки

© Корчагіна Л.М., 2009.



державних службовців за дискретним та безперервним підходами.

Основна ідея навчання впродовж життя є актуальною для всіх країн у світі, оскільки вони залучені у процес глобалізації знань та освітньої галузі. Концепція навчання впродовж життя зорієнтована на людину у контексті забезпечення її зайнятості та активної громадянської позиції. У цьому сенсі навчання впродовж життя орієнтується на попит ринку праці. Освітня політика ЮНЕСКО поклала початок основам концепції безперервної освіти, яка спирається на положення про те, що навчання необхідне кожній людині, щоб повноцінно жити та працювати, займатися певною громадською діяльністю, відчувати себе самодостатньою та незалежною особистістю, рівною серед рівних.

У Меморандумі безперервної освіти чітко окреслено шість ключових принципів безперервної освіти [2], які мають стати основоположними для визначення механізмів реалізації безперервної освіти: нові базові знання та навички для всіх (такі, наприклад, як комп'ютерна грамотність, іноземні мови, технологічна культура, підприємницькі та соціальні навички); збільшення інвестицій у людський капітал; інноваційні методи викладання та підготовки фахівців; впровадження нових підходів до системи оцінки освіти; розвиток наставництва та консультування; наближення освіти (наблизити освітні можливості до власного помешкання через функціонування мережі навчальних та консультативних пунктів, використання інформаційних технологій).

Зауважимо, що у системі безперервної підготовки фахівців до професійної діяльності викладач має виконувати функції організатора навчання або фасилітатора, який здатний забезпечити індивідуальний підхід до особистісного та кар'єрного менеджменту. Для впровадження вище зазначеного, мають домінувати продуктивні, активно-творчі методи, що пропонують самостійну і творчу діяльність проблемно-практичного характеру, і які мають за мету дати не тільки знання, а й досвід здобувати їх самостійно (компетентнісний підхід). Навчання будеться на колективно-індивідуальному принципі, за яким кожен має можливість рухатися вперед та засвоювати необхідний зміст і технології відповідно до обраного темпу.

Забезпечення безперервності в системі освіти — необхідна умова повноцінного входження до європейського простору вищої освіти. Концепція навчання впродовж життя передбачає необхідність і можливість отримання на кожному освітньому етапі тих блоків інформації, які необхідні людині для здійснення своєї професійної компетентності на високому рівні.

Реалізація потреби людини в освіті пов'язана із появою індустрії навчання дорослих. Розвиток цієї сфери привів до значних змін в освітній галузі і визначив низку проблем, пов'язаних з пошуком нових форм і видів навчання людей різного віку, необхідністю розширення сфери освітніх послуг, яка б могла надати можливість кожній людині набувати необхідні їй знання, вміння і навички у зручній формі для покращення свого матеріального добробуту, для розвитку особистості, для гармонізації життя.

Модернізація системи освіти в Україні можлива за умови ефективного впровадження концепції освіти впродовж життя, яка організаційно має бути забезпечена системою державних і суспільних інститутів, які у свою чергу відповідають потребам особистості та суспільства у конкурентоспроможності. Але підготовка фахівців до професійної діяльності не здійснюється лише за безперервним підходом, оскільки цілеспрямований процес підготовки до професійної діяльності у динамічному середовищі стикається не тільки із основними напрямками підготовки, але і з ситуативними потребами у здобутті певної компетенції. Ці ситуативні потреби можуть бути різними за природою виникнення та за частотністю. Вони не є однозначно передбачуваними та прогнозованими. Саме тоді, на нашу думку, виникає потреба у застосуванні дискретного підходу у системі підготовки фахівців.

Під дискретним підходом розуміємо поділений, переривчастий, складений з окремих частин, з певним протиставленням до цілей безперервності, підхід до підготовки фахівців. У сучасних умовах протилежні підходи у безперервній та дискретній моделях підготовки фахівців однаково повноцінно функціонують, оскільки в Україні визнано змішану модель підготовки у Державній програмі освіти 2006-2010 [3]. Науковці з питань сучасної філософії освіти, підкреслюють, що тенденції подовження обов'язкової освіти після закінчення загальноосвітнього закладу у зв'язку із необхідністю бути спроможним конкурувати на ринку праці у сучасному інформаційному суспільстві протидіє тенденція необхідності скорочення часу навчання [4]. Таким чином, для суспільства та системи підготовки є гармонійним та доцільним застосування як безперервного, так і дискретного підходів.



Розглянемо компетентнісний підхід у дискретному професійному навчанні державних службовців, де тимчасова або ситуативна потреба різного походження (від внутрішньої особистісної до вимог установи, де працює державний службовець), спонукає до набуття певних компетенцій, які потрібні для розв'язання конкретного завдання або протиріччя. На рис. 1 показано можливість застосування дискретного підходу у системі підготовки державних службовців.

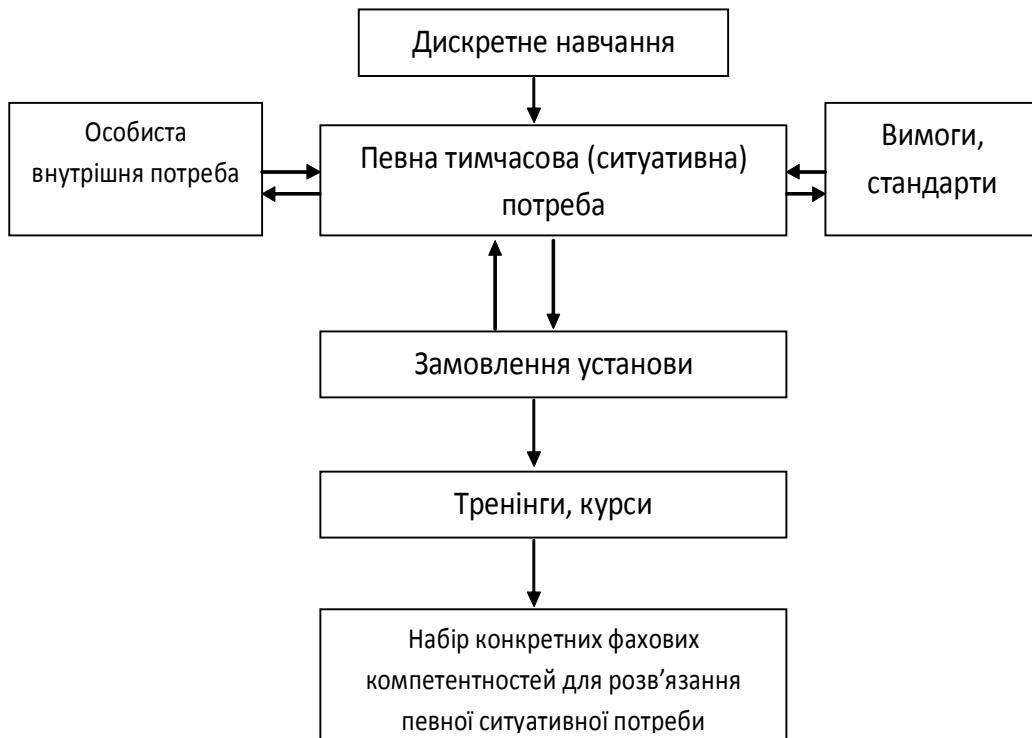


Рис.1. Підготовка державного службовця у дискретному навчанні

Існує велика кількість класифікацій компетентностей, зокрема, у взаємозалежності безперервного та дискретного підходів можна виділити такі групи ключових компетентностей, які є важливими для досягнення успіхів у професійній діяльності:

1. Змістовні компетентності, які спрямовані на вироблення здатності здійснювати різні типи робіт (домінуючим є безперервний підхід).
2. Компетентності, які важливі для здійснення майбутньої кар'єри (обидва підходи).
3. Компетентності для ефективного набуття нових здібностей (домінуючим є дискретний підхід).

Безперервна професійна освіта відрізняється від традиційної освіти своїм технологічним забезпеченням, оскільки не може функціонувати на базі традиційних освітніх технологій. Технологічність безперервної професійної освіти приводить до збільшення часових термінів і значущості етапів самоосвіти; підвищення ролі засобів навчання, особливо розроблених на основі сучасних інформаційних технологій; підвищення значущості принципу індивідуалізації навчання [5].

У зв'язку із взаємопроникненням, безперервний та дискретний підходи можуть бути однаково представлені на всіх етапах у системі підготовки державних службовців до професійної діяльності. На рис. 2 показано, що залучення державного службовця у систему основної професійної підготовки на всіх етапах може також перетинатися із ситуаціями, коли виникає необхідність задовольнити потребу фахівця чи установи, в якій фахівець працює, в опануванні певних специфічних компетентностей для розв'язання лише ситуативної професійної потреби.

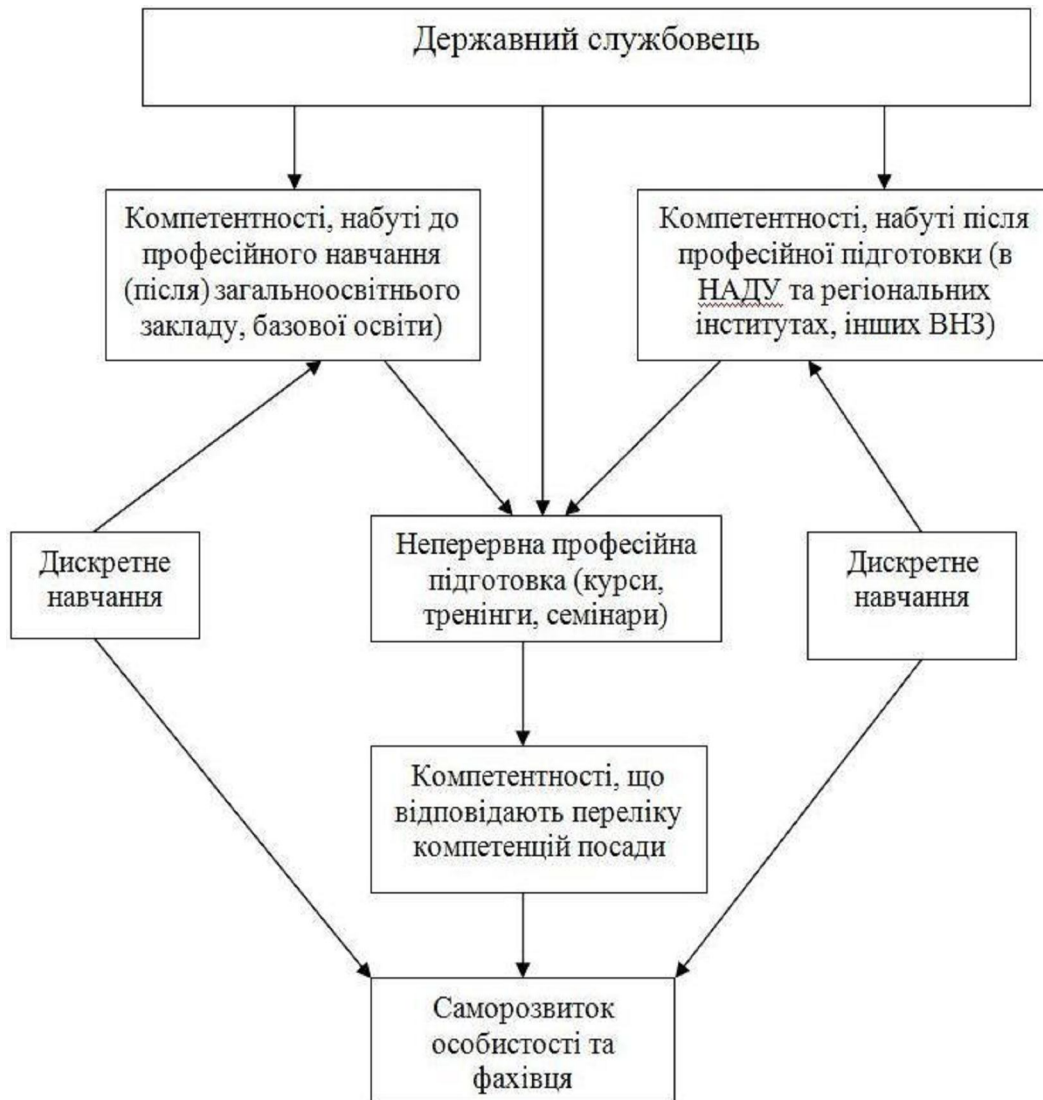


Рис.2. Модель підготовки державного службовця до професійної діяльності

У документах ЄС визначається відмінність між трьома типами навчання: формальним, неформальним, спонтанним або неофіційним [1].

Формальне навчання, як правило, надається навчальними закладами або організаціями, воно структуроване з погляду цілей навчання і тривалості навчання і завершується присудженням свідоцтва про освіту. Формальне навчання є цілеспрямованим з погляду того, хто навчається.

Спонтанне навчання є навчанням, яке здійснюється під час повсякденної життєдіяльності людини, пов'язаної з її роботою, життям в сім'ї або дозвіллям. Воно не є структурованим з точки зору цілей, тривалості навчання і допомоги в навчанні, і після його завершення не видається свідоцтво про навчання. Спонтанне навчання може бути цілеспрямованим, проте в більшості випадків воно не є таким.

Неформальне навчання — це навчання, яке людина здійснює поза межами навчального закладу і після закінчення якого також не видається свідоцтво про навчання.



Проте, воно структуроване в плані цілей навчання, тривалості навчання і допомоги в навчанні. Неформальне навчання є цілеспрямованим з погляду того, хто навчається.

І якщо формальне навчання у системі підготовки реалізується через проходження циклів безперервної освіти і здобуття дипломів чи відповідних офіційних сертифікатів, які засвідчують отримання кваліфікації та ступеня підготовки, неформальна та спонтанна освіта здобувається частіше при застосуванні дискретного підходу.

На останній зустрічі міністрів освіти країн-учасниць 28-29 квітня 2009 року Болонського процесу у Львовському комюніке визначено одним із важливих освітніх завдань для країн — розширення доступу до вищої освіти через розвиток безперервної освіти [6]. Аналізуючи необхідні засоби реалізації цього завдання, зауважимо, що у Львовському комюніке виписано такі шляхи, як навчання із частковою зайнятістю або створення можливостей навчання на роботі, наголошено на визнанні освітніх досягнень, здобутті навичок, формування компетенцій однаково через усі доступні форми навчання: формальне, неформальне або спонтанне. Наступним кроком буде оприлюднення дослідження власної національної освітньо-кваліфікаційної структури у співвідношенні з Європейською рамкою кваліфікацій навчання впродовж життя, (EQF).

Модернізація навчання державних службовців значно залежить від того, наскільки впорядкованою буде система професійного навчання із її структурними компонентами та компетентнісним підходом до професійної підготовки, залученням до закордонних досліджень із зазначеного питання. Подальше розвиток теми вбачаємо в окресленні ключових компетентностей, необхідних для професійного росту та вдосконалення, окреслення механізмів реалізації дискретного та безперервного навчання на кожному етапі підготовки фахівців до професійної діяльності.

Список використаних джерел

1. Програма розвитку державної служби на 2005-2010 роки // Людина і праця. — 2004. — № 7. — С. 34-44.
2. Меморандум безперервної освіти [Електронний ресурс] — Режим доступу : www.bologna-berlin2003.de/pdf/MemorandumEng.pdf.
3. Концепція державної програми розвитку освіти на 2006–2010 [Електронний ресурс] — Режим доступу : <http://www.gdo.kiev.ua/files/db.php?god=2006&st=2035>
4. Клепко С. Ф. Філософія освіти в європейському контексті / С. Ф. Клепко. — Полтава : ПОПШО, 2006. — 328 с.
5. Творчість і технології в наукових дослідженнях неперервної професійної освіти: Наукове видання / За заг. ред. С. О. Сисюєвої. — К. : КІМ, 2008. — 424 с.
6. Львовське комюніке Болонського процесу [Електронний ресурс] — Режим доступу : www.eurashe.eu/.../Leuven_Louvain-la-Neuve_Communicu9_April_2009.pdf.

*Рекомендовано до друку кафедрою європейської інтеграції
Одеського регіонального інституту державного управління
Національної академії державного управління при Президентові України
(протокол № 3 від 17 вересня 2009 року)*

Надійшла до редакції 24.09.2009
Рекомендована до друку 01.12.2009

