

СУЧАСНІ ТРЕНІНГОВІ ТЕХНОЛОГІЇ У ПІДВИЩЕННІ КВАЛІФІКАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ МИТНИХ ОРГАНІВ

О. С. НАГОРІЧНА

Система підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації працівників митних органів створена з метою задоволення потреби Державної митної служби України у високопрофесійних та висококультурних працівниках, здатних компетентно і відповідально виконувати управлінські функції, впроваджувати новітні соціальні технології, сприяти інноваційним процесам. Традиційно, це: навчання за професійними програмами підвищення кваліфікації; тематичні постійно діючі семінари; тематичні короткострокові семінари; стажування; самостійне навчання (самоосвіта).

Проте, практично відсутня реалізація ефективних інтерактивних методів навчання, зокрема сучасних тренінгових або модельно-ігрових технологій (за винятком тренінгів, які систематично проводяться під егідою міжнародних організацій, закордонними тренерами).

Застосування інтерактивних методів навчання розглядалося вітчизняними вченими переважно для підготовки майбутніх фахівців (Дичківська М. І., Медвідь Л. А., Федорчук В. М.). Але недостатньо розроблено питання щодо запровадження сучасних тренінгових технологій у підвищенні кваліфікації працівників митних органів.

Мета статті – обґрунтувати необхідність внесення змін у систему підвищення кваліфікації працівників митних органів, зокрема запровадження корпоративних тренінгових програм за модульним принципом для підвищення рівня кваліфікації митників.

Упродовж тривалого часу підвищення кваліфікації фахівців, як правило, здійснювалось під час навчання на курсах, які передбачали лекційні заняття, «круглі» столи або обмін досвідом. Згодом їх доповнили практичні та семінарські заняття. Стандартні умови проведення навчання: аудиторія, учнівські столи, дошка – стали комфортними для всіх слухачів. Тим більш, що це не потребувало їхньої активної участі. Загалом до курсів ставилися як до необхідності проставлення відмітки про підвищення кваліфікації та можливості поспілкуватися з колегами у неформальних умовах, де фактично і відбувався обмін досвідом.

Розширення міжнародного співробітництва, нові виклики, які постали перед фахівцями всіх галузей та рівнів, зміна вимог до вмінь, навичок, здібностей працівників митного органу сприяли розширенню форм і методів підвищення кваліфікації працівників митних органів України.

Прийнята 7 липня 2010 року Постанова Кабінету міністрів України № 564 «Про затвердження Положення про систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування» [3] розширила перелік видів підвищення кваліфікації тренінгами.

Як форма проведення, тренінг не новий вид навчання дорослих, але не зовсім комфортний для слухачів, які «відбувають» заняття. Враховуючи, що останнім часом усі масово переходять на тренінгові програми підвищення кваліфікації, необхідно застерегти, що вибір виду, форми, методів залежить від поставленої мети, і не потрібно забувати про переваги лекцій, семінарських занять тощо. Адже під час тренінгу інформація подається стисло, факти та інформація без вступних пояснень. Згадаймо вислів китайського філософа Сюй Сюемо: «Будь-яке навчання має відповідати трьом правилам: повинні бути мета, навчально-методичне забезпечення, можливість практичного застосування» [4]. В іншому випадку – праця всіх учасників навчально-виховного процесу даремна.

Сьогодні Хмельницьким центром підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів Державної митної служби України застосовуються такі види підвищення кваліфікації, як:

- навчання за професійними програмами;
- тематичні постійно діючі семінари;
- тематичні короткострокові та виїзні семінари;
- стажування;
- самостійне навчання.

Навчання за професійними програмами підвищення кваліфікації проходять працівники, вперше прийняті на службу в митні органи. Зрозуміло, що їм необхідно спочатку отримати знання з основних напрямів митної діяльності, тому заміна лекційних, практичних та інших форм проведення занять буде недоречною.

Враховуючи нові освітні тенденції та з метою економії бюджетних коштів, запроваджено традицію проведення виїзних семінарів для осіб, зарахованих до кадрового резерву, вперше започатковану у 2005 році керівництвом та викладачами Хмельницького центру ДМСУ.

Тематичні короткострокові виїзні семінари дозволяють охопити навчанням кадровий резерв митних органів, але значна кількість працівників не дає змоги повноцінно використати групові або інші активні форми проведення навчальних занять.

Під час тематичних постійно діючих семінарів підвищують кваліфікацію працівники, які вже мають стаж роботи в митних органах. Саме тут є поле для інновацій! Адже це категорія фахівців, які вже знають, що саме їм потрібно для вдосконалення професійної діяльності, на що звернути увагу, і вони готові навчатися. Із слухачами цієї категорії цікаво та змістовно проходять семінарські і практичні заняття, ділові ігри, обмін досвідом. Найбільш досвідчених з них, які мають хист до педагогічної діяльності, запрошують для проведення занять у групах вперше прийнятих працівників разом із викладачем навчального закладу.

Із більш ніж 100 різновидів тренінгів Медвідь Л. А. об'єднала у групи ті, які, на її думку (і ми з цим погоджуємось) забезпечують формування не тільки предметних компетенцій (знань, умінь, ставлення та навичок з конкретного напрямку економічної освіти), але й ключових компетентностей:

1. Професійний тренінг (бізнес-тренінг, бізнес-освіта, корпоративний, професійного продажу, маркетинг-тренінг, HR менеджмент).

2. Тренінг лідерства (проблем конкуренції і влади, ведення переговорів, управління конфліктами, управлінський, командного розв'язання проблем, управління персоналом). Іноді у тренінгу лідерства може бути об'єднано декілька вищеназваних тренінгів.

3. Соціально-психологічний тренінг, який зорієнтований на розвиток соціально-психологічних характеристик особистості.

4. Комунікативний тренінг (спілкування та розвитку, формування комунікативних умінь, розв'язання конфліктів, успішне ведення переговорів, міжособистісне спілкування, комунікаційний тренінг) [7].

Працівник митного органу – це посадова особа, яка має ґрунтовні знання з митної справи, в першу чергу, та знання основ менеджменту. Тому систематичне навчання за модульним принципом (де модулями можуть бути зазначені вище групи) з використанням тренінгових технологій може стати вищою сходинкою для поповнення знань митників та сприятиме формуванню позитивного іміджу митної служби.

Враховуючи наслідки економічної кризи, в якій перебуває наша країна, виїзні семінари мають перевагу перед тренінгами, адже здатні охопити більшу кількість працівників за той самий період навчання, що суттєво економить кошти. Та якщо говорити про співвідношення мета-результат, то, беззаперечно, тренінги для професійної діяльності працівників митних органів необхідні.

Результати аналізу порівняння видів підвищення кваліфікації наведено у таблиці.

До критеріїв, за якими порівнюються ці види, віднесено максимально чутливі питання. Ми не можемо говорити про переваги або недоліки, які впливають із наведеної таблиці, проте вони стануть очевидними, як тільки буде визначено мету того або іншого освітнього завдання.

Щодо післядипломної підготовки керівних кадрів в Україні, то за традиційними підходами це є підвищення кваліфікації не рідше одного разу на 5 років шляхом участі у тематичних семінарах, тренінгах або самоосвіті. Проте, враховуючи високі суспільні очікування, напруженість роботи, плінність кадрів на одній посаді, наприклад, протягом 5 років, можемо стверджувати про невідповідну якість такої підготовки. Розвиток особи як керівника фактично зводиться до виконання функцій та завдань, передбачених посадовою інструкцією, при цьому відсутні програми розвитку для новопризначених (молодих) керівників, тренінгові програми розвитку лідерських якостей, система оцінювання діяльності за результативністю управлінських рішень тощо. За таких умов становлення особи як керівника залежить від особистих рис, навколишнього середовища, де кожний керівник або наслідує приклад свого керівника, або діє абсолютно протилежно, або навмання. Таким чином процес професійного зростання керівника можливе за двома альтернативними типами: самоосвіта (самоорганізований) і навчання за програмами підготовки (організований). Рідше трапляється змішаний тип, коли поєднуються обидва попередні.

У таких умовах надзвичайно необхідним і корисним для керівників усіх рівнів є підвищення ефективності управлінської діяльності через тренінги, що дозволяє вийти за межі суто офіційного стилю та сприяє розвиткові навичок самоаналізу, організаторських здібностей, аналітичного,

критичного мислення; командні ігри створюють можливості для відпрацювання навичок спілкування, особистої поведінки, активної взаємодії з іншими колегами тощо.

Таблиця

Порівняльна таблиця видів підвищення кваліфікації

Критерії	Тренінги	Професійні програми підвищення кваліфікації: лекції, семінари
Мета	Посилення інституційної спроможності окремого центрального органу виконавчої влади і підвищення результативності, ефективності та якості його діяльності; розвиток і мотивація персоналу, підвищення його професійних компетенцій	Фахове вдосконалення та оновлення знань і набуття вмінь, навичок державних службовців, які займають відповідні посади
Розміщення учасників	Півколо без учн.столів/парт	За партами/учн.столами
Тривалість	3-5 днів	5-10 днів
Кількість учасників	Обмежена, макс. 18 чол.	Обмежена лише наявною кількістю посадкових місць
Мотивація	Залежить від очікувань слухачів	
Роль викладача/тренера	Моделювання ситуацій для набуття/оновлення знань та відпрацювання навичок	Передавання знань, розгляд практичних ситуацій
Керованість	Середня	Висока
Суб'єкт впливу	Працівник митних органів	
Об'єкт впливу	Компетенції/здібності, психологічні якості	Знання, навички
Спрямованість	Системний погляд на ситуацію, переоцінка наявного досвіду, особистісний розвиток	Особистісний розвиток
Очікування слухачів	Удосконалення службової діяльності; підвищення кваліфікації («мені це необхідно»)	Позитивна оцінка за диференційований залік; підвищення кваліфікації (вимоги нормативних актів)
Критерії	Тренінги	Професійні програми підвищення кваліфікації: лекції, семінари
Індивідуальний підхід	100 %	Можливий, проте лише до окремих слухачів
Можливість використання активних форм проведення занять	100 %	Залежить від кількості учасників, як правило, невисока
Способи впливу	Нестандартні: майстер-класи, навчання, діючи (виконуючи), створюючи	Стандартні: лекції, практичні, семінарські заняття (як правило: «слухаю, запам'ятовую»)»
Забезпечення роздатковим матеріалом	100 %	Можливо 100 %, але висока затратність
Спільна /групова діяльність	Є основним методом	Лише під час ділових ігор
Витрати на матеріально-технічне забезпечення	Значні	Незначні

Працівники митних органів із задоволенням беруть участь у тренінгах, які проводяться іноземними тренерами, але до тих пір, поки починається розроблення власних тренінгових програм. Дана робота активізувалася з проведенням в Україні фінальної частини чемпіонату Європи 2012 року з футболу. Фахівцями Центру було проведено тренінг для викладачів-інструкторів з англійської мови та спільно з Місією ЄС – тренінг «Напередодні Євро-2012: англійська мова для митників» на базі Київської обласної митниці (міжнародний аеропорт «Бориспіль»).

Враховуючи вищевикладене, дуже важливим є процес підготовки тренерів та тренінгових програм підвищення кваліфікації працівників митних органів. Врахування національних рис, усвідомлення необхідності чіткого визначення мети, кола учасників і копітка робота з відбору матеріалу сприятиме якісній підготовці кадрів Державної митної служби України. Цю роботу розпочато, проте необхідно вивчити можливість проведення не лише 3-5-денних тренінгів, але й програму, яка б складалася, наприклад, із трьох різних модулів по 5 днів кожен, які проводилися б 1 раз на 4 місяці. За результатами участі у 3 модулях працівникові видавався б сертифікат. Або інший варіант: розробити програми кількох модулів за професійним спрямуванням і загальний модуль. Тож керівник структурного підрозділу митниці визначає, в якому з цих модулів або у навчанні за професійною

програмою, якщо необхідно оновити чи розширити теоретичні знання, його працівникові варто взяти участь, щоб удосконалити професійну діяльність.

Отже, внесення змін у систему підвищення кваліфікації працівників митних органів, зокрема розроблення та впровадження корпоративних тренінгових програм за модульним принципом, сприятиме підвищенню рівня кваліфікації митників.

Перспективами подальших досліджень у цьому напрямку, на нашу думку, є розроблення профілів професійної компетентності посад і заходів, спрямованих на підвищення рівня компетентності працівників митних органів.

Список використаної літератури

1. Концепція розвитку післядипломної освіти в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.mon.gov.ua/pdov/knc> – Назва з екрана.
2. План модернізації державного управління. Науково-практичний посібник / [Під заг. ред. Т. Мотренка]. – Київ, Центр адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу. – 2010.
3. Про затвердження Положення про систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування : Постанова Кабінету міністрів України від 07 лип. 2010 року № 564 // Комп'ютер. інформ.-прав. система «Ліга». – Адреса в мережі «Інтернет» : www.liga.net.
4. Афоризмы Старого Китая [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://china.aforism.ru/html/sbrnk/00006.htm>. – Назва з екрана.
5. Бакли Р. Теория и практика тренинга / Р. Бакли, Дж Кэйпл. – СПб. : Питер, 2002. – 352 с.
6. Дичківська М. І. Основи педагогічної інноватики : Навч. посіб. / М. І. Дичківська. – Рівне : РДГУ, 2001. – 233 с.
7. Медвідь Л. А. Інформаційні технології і засоби навчання [Електронний ресурс] / Л. А. Медвідь. – 2009. – № 5 (13). – Режим доступу : <http://www.ime.edu-ua.net/em.html>.
8. Ситников А. П. Акмеологический тренинг: Теория. Методика. Психотехнология \ А. П. Ситников. – М. : Технологическая школа бизнеса, 1996. – 428 с.
9. Федорчук В. М. Соціально-психологічний тренінг «Розвиток комунікативної компетенції викладача»: Навчальний посібник / В. М. Федорчук. – Кам'янець-Подільський : Абетка, 2004. – 240 с.