

однотипних дій, пов'язаних із наданням базовими центрами зайнятості державних послуг клієнтам: увага зосереджується на процедурах та алгоритмах їх виконання, а не на особистих якостях працівників, знаннях, досвіді, здібностях чи мотивації, завдяки яким досягається прийнятний результат.

На підставі компетенцій посади відповідного профілю керівник зможе отримати ефективний важіль впливу на персонал та підвищення його мотивації до самоменеджменту. Він матиме можливість вимагати від підлеглих професійних дій, маючи для цього обґрунтовані підстави, а кожен працівник матиме чіткий орієнтир та нести особисту відповідальність за постійне самовдосконалення своїх знань, умінь та навичок.

Профіль компетенції керівника стане також важливим інструментом для добору кадрів та їх щорічного оцінювання.

Існуюча практика з її усередненими оцінками, яких більшість, не сприяє мотивації до творчого зростання керівників лідерського типу з державницьким мисленням і не створює загрози для окремих, неефективних керівників. Вирішенню цієї проблеми сприятиме використання можливостей компетенційного підходу як важливого інструменту забезпечення об'єктивності оцінювання досягнутих результатів та діагностування потреб у навчанні керівних кадрів із метою

розвитку необхідних компетенцій у тих, хто цього потребує.

Висновки. Впровадження компетенційного підходу і його переваг у сферу підготовки високопосадовців до роботи в системі державної служби зайнятості дасть змогу:

- по-перше, створити важливі передумови для формування і розвитку керівних кадрів нової генерації, лідерського типу, які володіють фаховою, діловою, моральною, соціальною та інтелектуальною компетенцією і готові продемонструвати здатність до державницького мислення та служіння суспільному благу на довірених їм відповідальних посадах;

- по-друге, генерувати нове навчальне середовище в системі підготовки та підвищення кваліфікації державних службовців за рахунок постійного оновлення змісту навчання на основі поглибленої управлінської підготовки керівних кадрів, забезпечення доцільного рівня стандартизації знань, умінь і компетенцій та системного оновлення програм професійного розвитку державних службовців, впровадження діяльнісних методів навчання;

- по-третє, удосконалити механізми управління персоналом, систему оцінювання державних службовців на основі об'єктивного визначення величини розриву між реальною поведінкою та діями посадовців і очікуваннями, закладеними в моделі їх посадових компетенцій.

Список використаних джерел

1. *Вещиков С.* Базовые компетенции руководителя / С. Вещиков, М. Пальчик, К. Езерская // Люди дела. – 2005. – №10. – С. 8–9.
2. *Горецька Т.* Компетенційний підхід на державній службі / Т. Горецька // Вісник НАДУ. – 2010. – №2. – С. 89–97.
3. *Лысый В.И.* Практика разработки модели компетенций и проведения ассесмент-центров для руководителей торгово-производственных компаний / В.И. Лысый, Я.Ю. Копейка. – Режим доступа : www.hrmetr.com.ua
4. *Методологія державного управління* : словник-довідник / уклад. : В.Д. Бакуменко (кер. авт. кол.), Д.О. Безносенко, С.В. Бутівченко та ін. ; за заг. ред. В.І. Лугового, В.М. Князева. – К. : Вид-во НАДУ, 2004. – 196 с.
5. *На прицеле компетенции* // СТРАТЕГИИ. – янв. – 2005. – Режим доступа : www.strategy.com.ua
6. *Ситник Н.І.* Управління персоналом : навч. посіб. / Н.І. Ситник. – Режим доступу : http://inkos.com.ua/article_info.php?articles_id=90
7. *Сімченко Н.О.* Оцінювання компетенційних профілів керівників в ієрархії управління / Н.О. Сімченко // Економічний вісник НТУУ “КПІ”. – С. 126–132. – Режим доступу : www.nbu.gov.ua
8. *Щедровицкий Г.П.* Избранные труды / Г.П. Щедровицкий. – М. : Шк. культ. полит., 1995. – 600 с.

Стаття надійшла 10.02.2012 р.

УДК 377.1

Р.Л. Капченко,

кандидат економічних наук

(Севастопольський національний технічний університет, м. Севастополь)

М.І. Десненко

(Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України, м. Київ)

Вхідний контроль як засіб підвищення якості професійного навчання

У статті розглянуто методи професійного тестування як різновиду вхідного контролю, діагностики навчальних потреб слухачів з числа безробітних, направлених на перенавчання.

Ключові слова: вхідний контроль, професійне тестування, професійні знання і вміння, перенавчання, програма перепідготовки.

Постановка проблеми. В умовах соціальної перебудови суспільства все нагальнішою стає потреба вдосконалення організацій-

но-методичного забезпечення розвитку трудового потенціалу країни, підвищення якості професійної підготовки працівників, зокрема на основі раніше набутих ними професійних знань та вмінь з урахуванням наявного виробничого досвіду. Підвищен-

ня професійного рівня працівників з урахуванням раніше набутого ними професійного досвіду може забезпечити такий вид професійно-технічного навчання, як перепідготовка. Її планування та здійснення потребують вдосконалення організаційного

© Капченко Р.Л., Десненко М.І., 2012

та програмно-методичного забезпечення.

Метою статті є наукове обґрунтування методів вхідного професійного тестування як різновиду вхідного контролю, діагностики навчальних потреб слухачів з числа безробітних, направлених на перенавчання, стартового рівня їхніх знань і вмінь.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблемам вхідного контролю знань та умінь студентів вищих навчальних закладів присвячені наукові розробки В.М. Бочарнікової, Н.Д. Карапузової, О.М. Коломіїця, Т.В. Крилової, А.І. Кузьмінського, П.І. Сікорського, З.І. Слєпкань, В.А. Якуніна та ін. Застосування методу комп'ютерного тестування для визначення стартового рівня знань і вмінь слухачів під час організаційно-настановної сесії пропонується В.В. Олійником [3], проведення професійного тестування за модульною формою підготовки робітничих кадрів розглянуто А.В. Казановським [1], методичні основи відбору на професійне навчання та комплектування навчальних груп з числа безробітних – В.Є. Скульською [4]. На жаль, проблеми вхідного контролю, діагностики навчальних потреб слухачів з числа безробітних громадян, яких центри зайнятості направляють на перепідготовку, ще не стали об'єктом досліджень вітчизняних учених.

Виклад основного матеріалу. Важливою складовою технології розробки програм перепідготовки слухачів з числа безробітних є формування змісту навчальної програми за результатами вхідного контролю професійних знань і вмінь (вхідного професійного тестування). Зміст навчальної програми має бути орієнтований переважно на практичну професійну діяльність, яка найбільшою мірою забезпечує освоєння технології виконання професійних завдань.

Відповідно до Закону України "Про зайнятість населення" безробітний може пройти професійне навчання (підготовку, перепідготовку або підвищення кваліфікації). Йому гарантується вибір або зміна професії, безоплатне професійне навчання новій професії в професійно-технічних навчальних закладах, зокрема в навчальних закладах державної служби зайнятості. Згідно з Положенням

про порядок надання Фондом загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття послуг з професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації [6] зарахування безробітних до навчального закладу здійснюється на підставі направлення на професійне навчання, що видається центром зайнятості. Тому в навчальних закладах державної служби зайнятості конкурсного відбору абітурієнтів із числа безробітних в якій би там не було формі (екзамену, співбесіди) не проводиться.

Винятком (згідно з Положенням про організацію професійного навчання незайнятого населення за модульною системою [5]) є модульне навчання за індивідуальними програмами, що враховують рівень знань та практичної підготовки слухачів на момент початку навчання. Індивідуальні навчальні програми мають розроблятися за результатами вхідного тестування (вхідного контролю професійних знань та вмінь) після прийняття в слухачів заліку на знання раніше засвоєного навчального матеріалу в обсязі навчальних елементів та модульних блоків, на які вказав слухач у процесі вхідного тестування.

Вимогою Типової базисної структури навчальних планів для здійснення професійно-технічного навчання, перепідготовки або підвищення кваліфікації за робітничими професіями [2] є врахування при розробленні навчальної документації за програмами перепідготовки засвоєного раніше програмного матеріалу (відповідно до документів про освіту, що підтверджують кваліфікаційний рівень за здобутою професією) на підставі вхідного контролю наявних професійних знань, умінь і навичок.

Форми і методи вхідного контролю розробляються та затверджуються навчальним закладом для кожної навчальної групи або особи. За результатами цього контролю можна скоротити строк навчання до 50% від загального фонду навчального часу, передбаченого на професійно-технічне навчання.

На відміну від таких видів контролю знань, умінь та навичок слухачів, як поточний, тематичний, проміжний, вихідний, головним завданням вхідного професійного тестування як різ-

новиду контролю є діагностика стартового рівня знань і вмінь та визначення навчальних потреб слухачів, направлених на перенавчання. Вхідний контроль професійних знань та вмінь слухачів – це система стандартних процедур, здійснюваних працівниками закладів професійно-технічної освіти.

Як відомо, підвищення кваліфікаційного рівня працівника здійснюється в межах здобутої ним професії – професійного поля, де визначені кваліфікаційні вимоги кожного кваліфікаційного рівня. Перепідготовка завжди спрямована на оволодіння іншою, технологічно суміжною робітничою професією. При розробці робочих навчальних планів та програм перепідготовки має бути виявлений та врахований обсяг професійних знань та вмінь слухачів за наявною професією, які тематично та за змістом збігаються із відповідним навчальним матеріалом програм навчання за новою професією певного кваліфікаційного рівня.

Це дасть змогу:

– забезпечити зв'язок та наступність цілей професійного навчання за новою професією;

– уникнути дублювання раніше засвоєного слухачем навчального матеріалу;

– здійснити корекцію змісту навчального матеріалу з урахуванням індивідуальних особливостей слухача;

– скоротити термін навчання за рахунок вилучення раніше вивченого матеріалу;

– визначити структурне співвідношення розділів робочого навчального плану та програм методом зіставлення їхнього змісту (в першу чергу з предметів спецтехнології, розділів виробничого навчання та виробничої практики).

Вхідний контроль професійних знань та вмінь слухачів доцільно здійснювати у разі перепідготовки незайнятих громадян за суміжними (спорідненими) робітничими професіями, що мають попит на ринку праці, або в разі організації стажування.

Вхідний контроль може проводитись також за наявності в трудовій книжці особи запису про професію та розряд, за якими вона працювала, у разі відсутності документа державно-

го зразка про професійно-технічну освіту. Відсутність останнього не є підставою для відмови у здійсненні вхідного контролю, оскільки людина могла оволодіти професійними знаннями, навичками та вміннями в результаті неформальної чи інформальної освіти.

На підставі вхідного контролю визначається термін професійно-технічного навчання працівника, за результатами якого видається відповідний документ державного зразка.

Для проведення вхідного контролю професійно-технічним навчальним закладом розробляються комплексні (з професійно-теоретичної та професійно-практичної підготовки за наявною у слухача професією) кваліфікаційні завдання. Орієнтовно пакет таких завдань може складатися з 25–30 питань з професійно-теоретичної підготовки та трьох – п'яти варіантів пробних робіт відповідного кваліфікаційного рівня. Всі завдання мають бути рівноцінними за складністю і обсягом.

Комплексні кваліфікаційні завдання повинні охоплювати до 80% змісту кваліфікаційної характеристики професії працівника (обов'язкова компонента змісту професійно-технічної освіти) та до 20% – у завданнях, пов'язаних із регіональною специфікою професії.

Для організаційного забезпечення розробки пакета комплексних кваліфікаційних завдань-тестів та проведення вхідного професійного тестування слухачів наказом керівника професійно-технічного навчального закладу призначається фахова комісія, до складу якої залучаються заступник керівника навчального закладу, методисти, викладачі, майстри виробничого навчання та старші майстри.

Метод вхідного професійного тестування та перелік питань чи практичних робіт за професією визначається комісією для кожного слухача окремо.

Самостійний вибір слухачем питань, які стосуються теоретичних знань чи виконання практичних вправ або робіт, а також оцінювання професійно-кваліфікаційного рівня працівника за ознаками, що безпосередньо не пов'язані з виконанням професійних обов'язків, не допускаються.

При проведенні вхідного контролю знань та вмінь слухачів з професій, пов'язаних з роботами на об'єктах з підвищеною небезпекою праці, що перебувають під наглядом спеціально уповноважених державних органів, до складу фахової комісії включаються представники цих органів. У разі потреби до складу фахової комісії можуть залучатись працівники різних служб підприємств, установ та організацій (за погодженням з їхніми керівниками) для розгляду питань, що стосуються їх компетенції.

Для формування пакета кваліфікаційних завдань можуть бути використані:

- перелік типових для певного виробництва робіт, вказаних у розділі “Приклади робіт” кваліфікаційної характеристики професії працівника та питання з розділу “Повинен знати”;

- перелік навчально-виробничих робіт за професією, який розробляється навчальним закладом, схвалюється на засіданні методичної комісії та затверджується заступником керівника з навчально-виробничої роботи навчального закладу;

- орієнтовний перелік питань до комплексного іспиту.

Завданням вхідного контролю при направленні слухачів на перепідготовку є не тільки виявлення їхніх знань та умінь у межах вимог кваліфікаційних характеристик професій працівників (КХПП), а й можливість урахування професійного досвіду та специфіки професійної діяльності.

Важливо, що одним із завдань (параметрів) тестування особи може бути також визначення рівня її мотивації до навчання та використання набутих знань у подальшій роботі.

Тестові завдання з професійно-теоретичної та професійно-практичної підготовки виконуються окремо. Останні – в умовах навчально-виробничих майстерень навчального закладу або підприємств.

Викладач спецтехнології, майстер (інструктор) виробничого навчання має коротко проаналізувати виконану роботу з визначенням ступеня володіння професійними вміннями виконання робіт певного професійно-кваліфікаційного рівня, а також дати пропозиції щодо можливості вилучення з навчальних програм певного матеріалу, засвоєного слухачем в

результаті попереднього професійного навчання. Результати вхідного професійного тестування затверджуються протоколом.

У письмовому висновку про результати вхідного професійного тестування може бути відображено:

- якість наявних професійних знань: глибокі, узагальнені, системні, міцні, осмислені, гнучкі, дієві;

- рівень застосування знань та вмінь для виконання виробничих завдань: усвідомлено, не усвідомлено, в повному обсязі, правильно чи з помилками та неточностями;

- вміння аналізувати, систематизувати, порівнювати, узагальнювати, робити висновки тощо;

- рівень застосування довідкової, технічної, технологічної документації.

Зміст програми перепідготовки коригується за двома показниками:

- 1) показник професійної компетентності, підтверджений документом державного зразка про наявність у слухача професійно-технічної освіти;

- 2) набуті професійні знання та вміння за наявною професією, виявлені в процесі вхідного контролю.

Для формування вихідних даних для розробки робочих навчальних планів і програм для перепідготовки за технологічно суміжними професіями провадять порівняльний аналіз типових навчальних планів та змісту навчальних програм (або державних стандартів) первинної професійної підготовки з професії, наявної у слухача, та з професії, за якою відбуватиметься перепідготовка. Аналіз здійснюють за параметрами ідентичності навчальних одиниць структурних розділів навчальних планів, визначаючи збіг кваліфікаційних параметрів в частині вимог кваліфікаційних характеристик професій щодо завдань, обов'язків, знань та вмінь.

Вхідний контроль з професійних знань та вмінь, набутих слухачем раніше, проводиться додатково до порівняльного аналізу типових навчальних планів та програм (державних стандартів) з професій. Результати цього контролю дають можливість коригувати навчальні плани та програми перенавчання слухачів за іншою професією й визначати не тільки предметну структуру робочого навчального

плану, а й обсяг навчального матеріалу.

Результати вхідного професійного тестування можуть фіксуватися в термінах “знає” та “вміє”, тобто виключно через оцінку знань та вмінь у професійній діяльності, що передувала перепідготовці.

Висновки. Вхідний контроль знань та вмінь – це процедура виявлення (оцінювання) здібності та здатності особи до умотивованого оволодіння професією на основі професійних знань та досвіду, здобутих раніше шляхом формальної, неформальної чи інформальної освіти. Метою впровадження вхідного контролю знань та вмінь є скорочення терміну професійно-технічного навчання із збереженням його якості, визначеної стандартами професійно-технічної освіти.

Сферою застосування вхідного контролю знань та вмінь є:

– професійно-технічне навчання – перепідготовка робітників за

технологічно суміжними професіями (професійне перепрофілювання);

– визначення професійно-кваліфікаційного рівня, набутого особою в шляхом самоосвіти або на основі власного професійного практичного досвіду.

Формою вхідного контролю знань та вмінь громадян, у тому числі незайнятого населення, є вхідне професійне тестування.

Список використаних джерел

1. *Казановський А.В.* Модульна методологія професійного навчання безробітного населення : навч. посіб. / А.В. Казановський. – К. : ІПК ДСЗУ, 2007 – 249 с.
2. *Наказ* Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України від 22.07.2011 р. №862. – Режим доступу : https://proftekhosvita.org.ua/static/files/_862_.doc
3. *Олійник В.В.* Дистанційне навчання в УМО / В.В. Олійник. – К. : УМО, 2010. – 53 с.

4. *Скульська В.Є.* Організація професійного навчання безробітних у професійно-технічних навчальних закладах : навч.-метод. посіб. / В.Є. Скульська. – К. : ІПК ДСЗУ, 2012. – 158 с.

5. *Положення* про організацію професійного навчання незайнятого населення за модульною системою // Зб. нормативно-правових, інструктивних, інформаційно-довідкових матеріалів з професійного навчання безробітних. – К. : ІПК ДСЗУ, 2010. – 356 с.

6. *Положення* про порядок надання Фондом загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття послуг з професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації // Зб. нормативно-правових, інструктивних, інформаційно-довідкових матеріалів з професійного навчання безробітних. – К. : ІПК ДСЗУ, 2010. – 356 с.

Стаття надійшла 16.03.2012

Проблеми торгівлі людьми – знову в центрі уваги

Круглий стіл з нагоди впровадження спільного проекту Міністерства соціальної політики України та Організації з безпеки та співробітництва в Європі (ОБСЄ) “Поширення Національного механізму взаємодії суб'єктів, які здійснюють заходи у сфері протидії торгівлі людьми в Україні” відбувся 11 квітня 2012 року в приміщенні Хмельницької облдержадміністрації. Проект планується впроваджувати у Вінницькій, Донецькій, Луганській, Харківській, Хмельницькій та Чернівецькій областях. Головним виконавчим партнером проекту виступила громадська організація “Есперо”, яку очолює В. Яцишен.

Участь у роботі круглого столу взяли представники управління у справах сім'ї, молоді та спорту, освіти і науки, охорони здоров'я Хмельницької облдержадміністрації, обласного центру соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді, Служби безпеки України, управління внутрішніми справами, служби у справах дітей. Обласну службу зайнятості представляли заступник директора Хмельницького ОЦЗ О. Пушкар та начальник відділу організації профорієнтації Г. Добровольська.

Презентацію проекту для учасників круглого столу провели О. Кириленко – Національний спеціаліст проектів Координатора проектів ОБСЄ в Україні та О. Фаримець – представник Департаменту сімейної політики Міністерства соціальної політики України. Учасників круглого столу ознайомили з результатами проекту “Розбудова Національного механізму перенаправлення в Україні”, який виконувався в Чернівецькій та Донецькій областях, новими нормативно-правовими документами та планами щодо реалізації національного механізму взаємодії різних суб'єктів у сфері протидії торгівлі людьми в Хмельницькій області. В обговоренні взяла участь О. Пушкар, яка підкреслила важливість проведення інформаційно-роз'яснювальної роботи з населенням щодо запобігання торгівлі людьми, поінформувала про чималий досвід співпраці обласної служби зайнятості в цій сфері з ГО “Есперо” та ХОБФ “Карітас” та висловила готовність до зміцнення співпраці з усіма виконавцями даного проекту.

Слід зазначити, що з 2004 року Хмельницька обласна служба зайнятості бере активну участь в реалізації більшості проектів, які виконуються благодійним фондом “Карітас” та громадською організацією “Есперо”. Загалом протягом 2004–2011 рр. спільно з ними в центрах зайнятості Хмельницької області проведено понад 420 різних мотиваційних заходів, якими охоплено більше 7 тис. осіб. Це, зокрема, цикл інтерактивних комплексних тренінгів у рамках проекту Міжнародної організації з міграції в Україні “Цілеспрямована активність – запорука успіху” з питань професійного навчання, розвитку навичок ефективного пошуку роботи та створення умов для самозайнятості та підприємництва молоді сільської місцевості (2010 рік), інформаційна акція національного автопробігу “На залчастини – тільки машини”, який проходив у містах Хмельницькому, Красиліві та Старокостянтинові (2011 рік), цикл інтерактивних комплексних тренінгів у рамках проекту “Добре там, де ми є!” для безробітних чоловіків (2012 рік) та ін.

Спільні заходи допомагають всім сторонам соціального діалогу вирішувати цілий ряд завдань, зокрема збільшення рівня зайнятості населення, запобігання утриманським і споживацьким настроям, мотивація громадян до працевлаштування в рідній країні.

За матеріалами сайту www.dcz.gov.ua