

уніфікований інструментарій, відповідне програмне забезпечення для здійснення моніторингу якості професійно-технічної освіти і навчання; здійснював збір, систематизацію та аналіз інформації, отриманої в процесі досліджень; забезпечував інформування громадськості про стан професійно-технічної освіти і навчання;

- забезпечити фінансування, необхідне для формування та ефективної роботи незалежної системи оцінки професійного рівня працівників в Україні – за рахунок державних коштів, коштів роботодавців, працівників та інших зацікавлених сторін;

- створити в Україні модель формування і функціонування компетенцій; на цій основі створити професійні та державні стандарти професійно-технічної освіти, типові навчальні плани та програми;

- створити незалежну систему оцінювання та приєднання кваліфікацій, в тому числі за результатами неформального навчання.

Запропоновані заходи дозволять забезпечити створення системи визнання і підтвердження професійної кваліфікації працівників за результатами неформального навчання, підвищити результативність оцінки професійного рівня працівників в Україні, а отже, підвищити конкурентоспроможність українських підприємств.

Список використаних джерел

1. Закон України "Про професійний розвиток працівників" від 12.01.2012 № 4312-VI. // Урядовий кур'єр. – 11.02.2012. – № 27.
2. Закон України "Про зайнятість населення" від 1 березня 1991 року № 803-XII. // Урядовий кур'єр. – 12.09.2012. – № 34 (164).

Стаття надійшла 01.03.2013

УДК 371

В.В. Дмитрієв-Заруденко

Андрогогіка в оволодінні компетенціями спеціалістами державної служби зайнятості

У статті висвітлюються питання застосування принципів андрагогіки в діяльності державної служби зайнятості.

Ключові слова: андрагогіка, професійна компетентність, корпоративне навчання, самонавчальна організація.

The article highlights the issues of the application of the principles of andragogics in the state employment service.

Keywords: andragogics, professional competence, corporate training, self-learning organization.

Важливим аспектом діяльності Державної служби зайнятості України є надання клієнтам – незайнятим громадянам та роботодавцям – даних щодо стану та потреб ринку праці на місцевому та державному рівнях, а також консультування та надання допомоги безробітним громадянам щодо вибору шляхів самореалізації у соціально-економічному просторі тобто функціонувати в системі "людина – людина".

Багатоаспектність питань, які повинні вирішувати співробітники служби зайнятості, потребують постійного підвищення їх професійних компетентностей, оволодіння ними знань на принципах андрагогіки.

Аналіз досліджень і публікацій. Концепція освіти дорослих (adult education) сформувалася як самостійний науковий напрям у 70-х роках ХХ ст. Уперше термін "андрагогіка" застосував німецький історик К. Капп (1833 р.), але становлення її як науки відбулося пізніше (у 1950–1970-х рр.) і пов'язане з іменами західних вчених

А. Грейса, П. Джарвіса, М. Ноулза, Ф. Пьоггелера, Р. Сміта, Т. Тен Хава, Л. Турса та ін.

Вагомий внесок у розвиток теорії андрагогіки зробили російські вчені С.І. Змеєв, С.В. Клімов, І.А. Колеснікова, М.Б. Курбатова, М.І. Магура, А.Є. Марон, Е.І. Огарьов, О.І. Огієнко, В.Г. Онушкін, Є.П.Тонконога.

Проблеми освіти дорослих знайшли своє відображення в публікаціях українських науковців С.П. Архіпової, І.А. Зязюна, В.В. Олійника, О.М. Пехоти, Н.Г. Протасової, С.О. Сисоєвої та ін. Значний внесок у розвиток системи підвищення кваліфікації керівників і спеціалістів державної служби зайнятості зробили керівники та науковці Інституту підготовки кадрів Державної служби зайнятості України.

Разом з цим, у зв'язку з положеннями прийнятих Законів України "Про зайнятість населення" та "Про державну службу", постало питання трансформації системи підвищення кваліфікації керівників і спеціалістів служби зайнятості на основі компетентнісного підходу та створення державної служби зайнятості як самонавчальної організації.

Мета статті – висвітлення питання застосування принципів андрагогіки в діяльності державної служби зайнятості.

Дмитрієв-Заруденко Володимир Васильович, науковий спеціаліст науково-дослідної лабораторії соціальних досліджень проблем ринку праці, Інститут підготовки кадрів Державної служби зайнятості України (Київ).

© Дмитрієв-Заруденко В.В., 2013

Виклад основного матеріалу. Початок XXI століття характеризується перетворенням освіти дорослих у потужний чинник суспільного прогресу і розвитку особистості. Метою навчання дорослих є поглиблення, осучаснення існуючих знань, формування навичок самостійного і постійного засвоєння знань для успішного вирішення професійних завдань та життєвих ситуацій.

Перш за все, необхідно відзначити що в андрагогіці пріоритетність надається технологічному підходу, раціоналізованому через критерій “вимоги ринку праці до фахівців”.

Для сучасного суспільства належність соціальних робітників до когорти андрологів повинна сприйматися як явність. Використання принципів андрагогіки в їх діяльності пов'язане не тільки у наданні допомоги дорослим особам, які потребують соціального захисту, а більшою мірою направлене на здатність клієнтів до усвідомлення власного потенціалу, прагнення до самореалізації та саморозвитку.

Саме тому для спеціалістів служби зайнятості, роботою яких перш за все є спілкування з дорослими людьми – безробітними громадянами та роботодавцями, володіння принципами андрагогіки як сфери соціальної практики, є не тільки доречним, а й необхідним.

Трансформація економіки України та динамічні процеси на вітчизняному ринку праці потребують постійного удосконалення форм та методів обслуговування клієнтів служби зайнятості – незайнятого населення та роботодавців, що, у свою чергу, вимагає підвищення професіоналізму спеціалістів.

Сьогодні як одне з ключових понять професіоналізму застосовується таке поняття як “компетентність” – інтегральна особиста характеристика, що відображає готовність і здатність людини виконувати професіональні функції відповідно до посадових обов'язків та корпоративних вимог. Підвищення рівня професійної компетентності, безперервне оновлення знань і вмінь є необхідною умовою конкурентоздатності індивіда, організації, нації в цілому. Сучасному спеціалісту, щоб утриматися на відповідному соціальному шаблі, “необхідно бігти з усіх сил”, як Алісі з загальновідомої казки Л. Керрола [1].

Компетентнісний підхід став реакцією менеджменту та системи підготовки кадрів на зміну соціально-економічних умов та процесів, що виникли внаслідок розвитку ринкової економіки. Цей інноваційний підхід, який впроваджено в країнах Європейського Союзу, не лише змінює філософію підходу щодо визначення змісту професійного навчання, а в органічному поєднанні із сучасними технологіями організації професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів став ефективним інструментом управління персоналом та організації його навчання на основі системи професійних компетентностей. Це проявляється в органічному поєднанні функціональних та особистісних характеристик посадовця, необхідних для успішного виконання ним професійних обов'язків та є критерієм професійного розвитку, прояви компетентностей як основи формування професіоналізму.

За деякими оцінками, середньорічний темп приросту нових знань становить 4–6%. Це означає, що близько 50% професійних знань фахівця повинен одержати після

закінчення навчального закладу. Обсяг часу, необхідний для відновлення професійних знань, для фахівців з вищою освітою становить 28% від загального обсягу часу, яким володіє працівник протягом усього працездатного періоду [2].

Як доводить практика, для підтримки знань на рівні вимог сучасності спеціаліст повинен не менш 4–6 годин на тиждень приділяти вивченню досягнень у профільній галузі, в якій він працює.

Потреби дорослої людини у самовизначенні в професійній сфері пов'язані в основному з її бажанням підвищити рівень професійних компетентностей в системі підвищення кваліфікації. Трудова мотивація проявляється у трьох ситуаціях: при зацікавленості у кінцевих результатах праці, при вдовolenості роботою, а також ступенем відданості цілям та цінностям організації [3].

Соціологічними дослідженнями було доведено, що рівень зацікавленості спеціалістів базових центрів служби зайнятості щодо підвищення кваліфікації постійно зростає, і якщо у 2003 р. лише 80% опитаних спеціалістів виявили бажання підвищити свій кваліфікаційний рівень, то у 2009 р. практична більшість (94,5%) респондентів визначила необхідність підвищення власної кваліфікації та необхідних компетентностей як важливого фактора забезпечення ефективного виконання своїх функціональних обов'язків [4].

На різних етапах професійної діяльності очікування від підвищення кваліфікації у дорослої людини змінюються. Так спеціаліст зі стажем до 3-х років, як правило, потребує адаптації, тобто придбання особистих та професійних якостей (базових компетентностей), які відповідають вимогам його конкретного робочого місця.

Професіонал зі стажем близько 10-ти років від системи підвищення кваліфікації очікує перш за все стимулів розвитку творчого потенціалу. Крім того, в період інноваційних перетворень у професійній сфері досвідчений спеціаліст потребує також вмінь бути більш конкурентоздатним, діяти в умовах невизначеності.

Людина із значним досвідом професійної діяльності має потребу поділитися своїми знаннями та вміннями з колегами. Саме тому в системі підвищення кваліфікації такої людині необхідно дати можливість обмірковування, узагальнення та трансляції своїх досягнень як наставника або тренера.

Соціологічне опитування 246 керівників (директорів та заступників директорів) районних, міськрайонних, міських та районних у містах центрів зайнятості з 20 регіонів України з тих, які проходили підвищення кваліфікації в ІПК ДСЗУ, визначило, що 13% слухачів мали досвід роботи у службі зайнятості до 3-х років, 42% – до 10-ти, 45% – більше 10-ти років. Розподіл за віком склався таким чином: до 40 років – 3%, від 30 до 40 років – 40%, від 40 до 50 років – 45%, більше 50 років – 12%. Таким чином, можна бути впевненим, що керівний склад державної служби зайнятості на базовому рівні має значний управлінський потенціал і здатен забезпечити виконання нових функцій, окреслених Законом України “Про зайнятість населення” від 05.07.2012 № 5067-VI.

По мірі ускладнення соціального середовища, в якому функціонує державна служба зайнятості,

збільшується значення формування та оптимального використання потенціалу кожного працівника. І перш за все – його знань і вмінь. Важливою частиною організаційного розвитку є корпоративне навчання. Розвиток персоналу, оволодіння співробітниками необхідними компетентностями для виконання поставлених завдань повинно стати повноправною складовою стратегії розвитку діючої організаційної системи служби.

Проведення вхідного та вихідного тестування керівників та спеціалістів служби зайнятості – слухачів центру підвищення кваліфікації ІПК ДСЗУ довело, що рівень їх обізнаності знаннями за загальною, функціональною та галузевою складовою протягом терміну навчання в інституті зростає майже на третину, що свідчить про доволі високий “коефіцієнт корисної дії” навчального процесу в ІПК ДСЗУ [5].

Безумовно, опанувати компетентності неможливо шляхом лише аудиторних занять. Цей процес складається з наступних етапів: теоретичного, тобто оволодіння системою понять; тренінгового – оволодіння навичками, необхідними для практики; та практичного, який здійснюється лише у потоці реальних подій.

Саме тому заслуговує на увагу досвід регіональних центрів зайнятості, якими створюється система професійного розвитку персоналу, перш за все – директорів базових центрів як керівників та організаторів колективів.

Наприклад, у системі навчання Хмельницького обласного центру зайнятості передбачено блок адаптації для новопризначених директорів базових центрів та блок удосконалення компетентностей для всього директорського корпусу. Блок адаптації включає оволодіння протягом одного року необхідних знань з питань законодавства про зайнятість та державне соціальне страхування на випадок безробіття, основної (функціональної) та фінансово-господарської діяльності базового центру, взаємодії з відділами регіонального центру.

До блоку удосконалення компетентностей входять: семінари-тренінги з питань менеджменту, управління персоналом, психології, конфліктології (1–2 рази протягом року); семінари-навчання з актуальних питань діяльності регіональної служби зайнятості (3–4 рази протягом року); куцові семінари-навчання з вивчення досвіду роботи базових центрів з окремих напрямів діяльності з диференційним підходом до формування груп (2–3 рази протягом року); куцові семінари-навчання в базових центрах зайнятості та на підприємствах спільно з їх керівниками разом з представниками органів влади та профспілок з питань співпраці (2–3 рази протягом року); індивідуальні навчання у формі співбесід з керівниками підрозділів регіонального центру з окремих напрямів діяльності (у міру потреби).

Головною складовою цієї системи є те, що у підготовці та проведенні заходів підвищення управлінських якостей директорів БЦЗ приймають безпосередню участь провідні фахівці регіонального центру – заступники директора та начальники функціональних відділів. Ними визначаються форми проведення навчання, підбір матеріалів та підготовка відповідних запитів (тестів), проводиться оцінка знань та вмінь, розробляються рекомендації щодо їх поглиблення [6].

Велику роль у розвитку персоналу, організації андрологічного навчального процесу, направлено на узгодження цілей, осмислення основних цінностей, які мають значення для учасників навчання, відіграють директори регіональних центрів. Саме вони мають бути в центрі розробки стратегічних ліній навчання колективів регіональних та базових центрів зайнятості. Одне з їх прямих завдань – створення умов для саморозвитку професійного та особистого потенціалу підлеглих. Керівник може виступати як андролог по відношенню до окремих робітників та колективу в цілому. У концепції самонавчальної організації, яка на даний час широко розповсюджується в міжнародній практиці, саме керівництву надається особлива роль в стимулюванні навчання колективу. Велике значення в плані андрологічного впливу на співробітників має професійний імідж керівника. Саме керівником транслиуються еталонні моделі професійної поведінки та спілкування, специфіка культури державної служби зайнятості.

Керівникові доводиться виконувати роль андролога-конфліктолога, проводити індивідуальну та групову роботу з кадрами по недопущенню або вирішенню конфліктів, розвитку культури ділового спілкування. Він вирішує питання делегування відповідальності між співробітниками, оцінює якість кадрів, результати діяльності колективу. Керівник має виховувати корпоративний дух організації, який втілюється у традиціях, системі праці та відпочинку, атмосфері міжособистісного спілкування. Для цього йому необхідні спеціальні знання та вміння саме в галузі андрагогіки.

Організація корпоративного навчання в системі державної служби зайнятості по суті не може не нести андрагогічного характеру, так як охоплює дорослих людей з достатньо високим рівнем освіти, які мають власний життєвий досвід та внутрішні установки. Провідну роль в цьому процесі займає той, хто навчається за предковічною формулою *non scholae, sed vitae discimus* – вчимося не для школи, а задля життя. Разом з цим навчання здійснюється у процесі спільної діяльності тих, хто навчається, і тих, хто навчає. Така система потребує особливого провідника знань та вмінь, який визначається як тренер. Отже, необхідні такі умови організації корпоративного навчання:

1. навчання відбуватиметься ефективніше, якщо тренер сприйматиметься дорослими слухачами як особа з їхнього середовища (буде одним із них, хоча матиме інший статус);

2. тренер подбає про відповідну підтримку та динаміку процесу навчання, наближену до реального середовища професійної діяльності учасників;

3. процес навчання організовано таким чином, щоб слухачі мали можливість рефлексивно мислити та розуміти те, що відбулося, і щоб кожне заняття закінчувалося однозначними вказівками для учасників.

Якщо розглядати компетентність тренера в контексті його суспільного функціонування, можемо визначити кілька категорій його компетентності:

- особиста компетентність – риси характеру, цінності, засади, норми, бачення себе як особистості, вимоги до себе як до тренера;

- інтерперсональна компетентність – знання та вміння, що впливають на взаємовідносини з іншими особами та навчальною групою;
- інституційна компетентність – знання та вміння, пов'язані з освітніми організаціями;
- суспільна компетентність – фактори, які формують необхідність проведення змін в системі навчання та визначають напрями діяльності тренера;
- дидактична та фахова компетентність – знання та вміння у сфері своєї спеціалізації та знання методів, які необхідні для ефективного та результативного управління процесом навчання інших [7].

Висновки. Керівникам регіональних і базових центрів зайнятості з метою організації ефективного корпоративного навчання своїх підлеглих доцільно оволодівати спеціальним курсом навчання за окремою програмою “Застосування принципів андрагогіки в практиці обслуговування клієнтів державної служби зайнятості”, розроблену науковцями ІПК ДСЗУ та впроваджену у навчальний процес.

Список використаних джерел

1. Колесникова И.А. Основы андрагогики: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / И.А. Колесникова, А.Е. Марон, Е.П. Тонконогая и др.; под ред. И.А. Колесниковой. – М. : Издательский центр “Академия”, 2003. – С. 240.
2. Гагарін О.О., Титенко С.В. Дослідження і аналіз методів та моделей інтелектуальних систем безперервного навчання // Наукові вісті НТУУ “КПІ”. – 2007. – №6(56). – С. 37–48.
3. Магура М. Секреты мотивации или мотивация без секретов / М. Магура, М. Курбатова // Управление персоналом. – 2007. – №13–14. – С. 20.
4. Організаційний потенціал менеджменту державної служби зайнятості. Колективна монографія за заг. ред. А.В. Казановського. – К. : ІПК ДСЗУ. – 2011. – С. 194.
5. Казановський А.В. Про деякі аспекти оптимізації розвитку персоналу державної служби зайнятості / А.В. Казановський, М.В. Судаков / Соціологія праці та зайнятості: шляхи інституціоналізації та перспектив розвитку. Матеріали наук.-практ. конф. за заг. ред. М.П. Лукашевича. – К. : ІПК ДСЗУ, 2009. – С. 133.
6. Компетентний підхід як інструмент розвитку керівних кадрів та підвищення ефективності управління персоналом / за заг. ред. М.В. Судакова. – К. : ІПК ДСЗУ, 2012. – С. 33.
7. “Порадник для тренера”. [Електронний ресурс] Тексти походять із публікації Центрального Осередка Вдосконалення Вчителів. Публікація підготовлена за фінансової підтримки Міністерства Закордонних Справ Республіки Польща – Режим доступу : www.ipko.edu.te.ua/grovad_osvita/resursy/31_poradnyk_dlya_trenera.pdf

Стаття надійшла 23.08.2012

Наталія Королевська поставила завдання працевлаштовувати не менше 80% випускників центрів профорієнтації інвалідів

Центрам реабілітації та службі зайнятості потрібно працевлаштовувати не менше 80% випускників-інвалідів. Таке завдання поставила Міністр соціальної політики України Наталія Королевська під час відвідування Вінницького міжрегіонального центру професійної реабілітації інвалідів «Поділля».

«За останні 2 місяці кількість бажаючих пройти професійну реабілітацію в Центрі професійної реабілітації «Поділля» зросла у 2,5 рази. Вже сьогодні, завдяки якості надання послуг з професійної реабілітації, працевлаштовано близько 55% випускників центру. Але цього недостатньо. Я, як Міністр, ставлю завдання перед центрами реабілітації та службою зайнятості – працевлаштовувати не менше 80% випускників», – сказала Наталія Королевська.

Як зазначила Міністр, центром «Поділля» спільно з Фондом соціального захисту інвалідів ведуться роботи щодо реалізації проекту зі створення першого і транзитного робочого місця для людей з особливими потребами.

«У рамках проекту заплановано будівництво першого соціального підприємства – комплексу з надання послуг, що включатиме перукарню, майстерні з ремонту і пошиву одягу, ремонту і пошиву взуття, флористичний магазин, кав'ярні. Випускники матимуть змогу тимчасово працевлаштовуватися та покращувати професійні навички», – зазначила вона.

За словами Міністра, інвалідність – це, насамперед, соціальна проблема. Тому держава робить все, щоб інтегрувати людей з особливими потребами до суспільства шляхом навчання практичним навичкам та подальшого працевлаштування. Сьогодні в Україні вже працює 12 подібних центрів професійної реабілітації.

«Ми робимо все можливе, щоб центри професійної реабілітації інвалідів могли постійно розвиватися. Щоб люди з особливими потребами могли отримати в них потрібні знання та навички, оволодіти затребуваними професіями», – наголосила Наталія Королевська.

За матеріалами сайту http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/article?art_id=154530&cat_id=107177