

Розрахунки інтегрального індексу соціального самопочуття (ІСС) також показали, що його значення відповідає середньому рівню. Найбільшу задоволеність опитані науково-педагогічні працівники демонструють стосовно соціально-трудової й особистісної сфер життєдіяльності. Разом з тим значна кількість опитаних відзначає, що їм не вистачає можливості повноцінно проводити відпустку, не вистачає юридичної допомоги у захисті своїх прав та інтересів, повноцінного дозвілля, необхідної медичної допомоги. Значній частині опитаних не вистачає здоров'я, якісного житла, модного та красивого одягу, якісних меблів. Тобто найбільша напруженість, що викликає погіршення соціального самопочуття, виникає в рекреаційно-культурній, матеріально-побутовій сферах, сфері соціального захисту. Звертає на себе увагу той факт, що тільки одна третина респондентів має оптимістичні сподівання щодо свого майбутнього і вважає, що ситуація в країні буде поліпшуватися. Все це є віддзеркаленням тих негараздів, що мають місце нині в політичній, економічній, соціальній сферах українського суспільства.

Разом з тим дослідження показало, що науково-педагогічні працівники мають змогу ефективно задовольняти свої потреби, пов'язані з працею в університеті, і демонструють при цьому високі особистісні якості.

Надійшла до редколегії 28.12.09

УДК 316.7

В. В. Васильєв

Дніпропетровський національний університет імені Олеся Гончара

НЕПЕРЕРВНА ОСВІТА В СИСТЕМІ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ЯК ДЕТЕРМІНАНТА ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ

Висвітлено сучасні питання формування професіоналізму державних службовців шляхом підвищення кваліфікації у системі неперервної освіти.

Ключові слова: професіоналізм, державний службовець, неперервна освіта, підвищення кваліфікації.

Раскрыты вопросы формирования профессионализма государственных служащих путем повышения квалификации в системе непрерывного образования.

Ключевые слова: профессионализм, государственный служащий, непрерывное образование, повышение квалификации.

The questions of the forming of the professionalism of the state employees by the rising of the qualification in the system of uninterrupted education are shown in the article.

Key words: professionalism, state employee, uninterrupted education, rising of the qualification.

В умовах проведення адміністративної реформи в Україні особливої актуальності набувають проблеми кадрового забезпечення органів державного управління. Успіх розпочатих прогресивних перетворень значною мірою залежить від рівня компетентності, професіоналізму та морально-етичних якостей тих, хто їх здійснює. Тому сьогодні одним з найвагоміших завдань державного будівництва стає розвиток і вдосконалення системи підготовки та підвищення кваліфікації державних службовців. Професійна освіта державних службовців і розвиток державної служби взаємообумовлені [6, с. 43].

Очевидно, що забезпечити відповідну сучасним вимогам підготовку кадрів шляхом короткотермінового, перманентного навчання державних службовців неможливо. Прискорення темпів оновлення та розширення інформації, знань призводить до надшвидкого застарівання раніше отриманої освіти й загострює проблеми професійної придатності фахівців у даній специфічній галузі людської діяльності. Через це неперервність освіти державних службовців як професіоналів стає єдиним можливим шляхом вирішування складних завдань економічного, суспільно-політичного, соціального і культурного розвитку країни [7, с. 235].

Створення та функціонування системи неперервної освіти державних службовців об'єктивно пов'язане з розвитком і ефективністю освіти дорослих, фахівців, які мають вищу освіту, певний життєвий і професійний досвід. Практика діяльності системи підготовки та підвищення кваліфікації державних службовців свідчить, що найважливіший етап професійної освіти, яка триває упродовж всієї кар'єри державного службовця, здійснюється на основі традиційних підходів, запозичених з практики середньої та вищої школи. Інформативний характер цих традиційних підходів фактично виключає можливість врахування у навчальному процесі особливостей дорослої людини, її досвіду, реальних потреб і можливостей. Оскільки інформативні моделі навчання орієнтовані на знання вміння та навички, що стають метою навчального процесу, то доросла людина, для якої освіта є лише засобом досягнення інших життєвих і професійних цілей, перетворюється на пасивний об'єкт навчання, наділений тільки можливістю сприймати запропоновану інформацію.

Різнобічний та гармонійний розвиток особистості можливий при особистісно-орієнтованому навчанні державних службовців у системі підготовки та підвищення кваліфікації, а це потребує кардинальної зміни у підходах до навчання фахівців і до його організації [7, с. 236].

Думка щодо важливості й необхідності безперервної освіти та дистанційного навчання (і підвищення кваліфікації як одного з важливих його складових) для розвитку державної служби в Україні не раз висловлювалась на державному рівні. Комплексною програмою підготовки державних службовців, затвердженою Указом Президента України від 9 листопада 2000 р. № 1212 [1], передбачено спрямування органів виконавчої влади на поступове заміщення посад державних службовців, насамперед керівних, фахівцями, які здобули вищу освіту в освітній галузі «Державне управління» та за спеціальностями інших галузей освіти, зокрема права, економіки, спрямованими на професійну діяльність на державній службі.

Так, серед принципів стійкого розвитку, проголошених ООН, особливе місце займає принцип неперервної освіти громадян протягом усього життя. Ця мета пов'язана з вирішенням важливої проблеми людства – недовикористанням кожним попереднім поколінням свого ресурсу, досвіду та творчої енергії [3, с. 15]. Безперервна освіта і,

передусім, освіта дорослих, є засобом систематичної актуалізації накопчених у світі знань, що забезпечують зростання людського капіталу в суспільстві, та дозволяє людям максимально та найбільш ефективно реалізовувати себе в процесі життєдіяльності. Концепція неперервної освіти націлює на прищеплення громадянам потягу до набуття знань як способу життя, виховання постійного прагнення до набуття нових знань, оволодіння методологічною та рефлексійною культурою, формування таких особистих якостей, які допомагають кожній особі в процесі навчання чи самонавчання самостійно вибудовувати траєкторію свого інтелектуального розвитку протягом всього життя. У процесі неперервної освіти мають розвиватися здібності та навички дослідження явищ, прийняття та здійснення рішень, ефективного спілкування та взаємодії з іншими людьми, постійне оволодіння новими видами та типами діяльності.

Ідея неперервної освіти займає важливе місце в ряді прогресивних ідей культури ХХ ст. Загальнолюдська та філософська значимість цієї ідеї велика, так як її зміст полягає в тому, щоб забезпечити кожній особі постійний розвиток, удосконалення, творче оновлення протягом всього життя, а значить, і процвітання всього суспільства. Першу розробку теоретичних основ такої освіти здійснили П. Ленгранд, Е. Фор, Р. Даве, Х. Гуммель, М. Д. Каряли, Ф. Кумбс, Г. Коптаж [5, с. 40].

Ідея неперервної освіти виникла в ХХст., але її витoki можна знайти у древніх філософів – Конфуція, Сократа, Аристотеля, Солона, Платона, Сенеки, в гуманістичних поглядах Коменського, Вольтера, Руссо. Так, Гете писав: «... наші попередники могли бути задоволені тим рівнем освіти, який вони отримали в свої молоді роки, але, стосовно нас, то ми маємо приступати до навчання кожні п'ять років, якщо не хочемо відстати від життя» [5, с. 41].

Неперервна освіта розвивалась як феномен практики та як педагогічна концепція. Вперше концептуально оформлена ця ідея була представлена на конференції ЮНЕСКО в 1965 р. відомим теоретиком безперервної освіти П. Ленграндом. На основі його повідомлення були розроблені рекомендації з даного питання. У 1972 р. ЮНЕСКО здійснює наступний крок: слухається доклад комісії, що працювала під керівництвом Е. Фора, на тему «Навчатися, щоб бути». З середини 1970-х рр. ідея неперервної освіти знаходить підтримку майже у всіх країнах світу, стає основним принципом освітніх реформ [5, с. 45–48].

Центральною ідеєю неперервної освіти є розвиток людини як особистості, суб'єкта діяльності та спілкування протягом всього життя. Ця ідея, усвідомлена суспільством, є системоутворюючим фактором неперервної освіти. Безперервною є освіта, що охоплює за повнотою, індивідуалізована за часом, темпами та напрямками, така, що надає кожному право та можливості реалізації власної програми її отримання та поповнення протягом всього життя.

Загальна точка зору різних авторів і розробників ряду офіційних документів на проблему неперервної освіти та сутність цього явища виділяється у формі наступних висновків.

Неперервна освіта – це пріоритетна проблема, викликана сучасним етапом науково-технічного розвитку та тими політичними, соціально-економічними та культурологічними змінами, які відбуваються в нашій країні. Вона знаходиться

в стадії глибокого осмислення філософами, соціологами, педагогами, економістами та представниками інших наук.

У той же час намітились два протилежних ставлення до неперервної освіти – від повного неприйняття та оголошення черговою утопією до визнання не перервної освіти головною та єдиною продуктивною педагогічною ідеєю сучасного етапу світового розвитку. Прибічників останнього більше та їх позиції є більш аргументованими.

Нині проглядається три головних аспекти сутності неперервної освіти:

1) підхід, коли в неперервній освіті бачать професійну освіту дорослих, потреба в якій викликана необхідністю компенсації знань та навичок, які недоотримані в ході навчання, як своєрідна відповідь на технологічний прогрес, який поставив особу в стан функціональної безграмотності;

2) прихильники другого підходу розглядають явище освіти як позитивний процес («навчатися все життя») і віддають перевагу педагогічно організованим формальним структурам (гуртки, курси, ЗМІ, заочне та вечірнє навчання);

3) третій підхід, останнім часом, виділяє діяльнісний аспект, при якому безперервна освіта розглядається як новий спосіб освітньої діяльності, що забезпечує випереджаючий розвиток людини, формування в неї прогностичних якостей, але таких, що спираються на соціальний та культурно-історичний ґрунт [2, с. 24].

Європейський саміт, який пройшов у Лісабоні в березні 2000 р., визначив політику та практику Європейського Союзу. За його висновками, успішний перехід до економіки та суспільства, які ґрунтуються на знаннях, повинен супроводжуватись процесом неперервної освіти – «навчання довжиною в життя» (lifelong learning). Європейська комісія та країни-члени ЄС визначили таке навчання як всебічну учбову діяльність, що здійснюється на постійній основі з метою покращення знань, навичок та професійної компетенції. Головною ідеєю нового підходу є те, що неперервна освіта перестає бути лише одним із аспектів освіти і перепідготовки, вона має стати основним принципом освітньої системи та передбачає участь у ній людини протягом всього неперервного процесу його учбової діяльності [4, с. 24].

Для того щоб неперервна освіта набула настільки важливе значення в країнах ЄС, є достатньо вагомі причини. По-перше, Європа стала «суспільством, що ґрунтується на знаннях» (knowledge-based society), тобто інформація, знання, а також мотивація до їх постійного оновлення та навички, які необхідні для цього, стають вирішальним фактором європейського розвитку, конкурентоздатності та ефективного ринку праці. По-друге, європейці живуть у такому складному соціально-політичному середовищі, де повноцінний розвиток особистості стає неможливим без уміння активно брати участь у суспільних процесах й адаптуватися до культурного, етнічного та мовного різноманіття, і лише освіта в самому широкому розумінні цього слова може допомогти успішно подолати це завдання [4, с. 25].

За висновками Європейської комісії безперервна освіта повинна ґрунтуватися на певних принципах, серед яких наступні:

1) принцип доступності нових базових знань та навичок для всіх стверджує необхідність гарантованого загального безперервного доступу до освіти з метою отримання та оновлення навичок, необхідних для включення в інформаційне суспільство. Соціально-економічні зміни вимагають нового набору необхідних

базових знань, умінь та навичок, які забезпечували б активну участь у професійному, сімейному та суспільному житті. Підсумкові документи Лісабонського саміту відносять до таких навичок комп'ютерну грамотність, технологічну культуру, підприємництво та соціальні навички, також ці навички мають постійно переопілюватись та перекривати одна одну [4, с. 26]. До соціальних навичок відносяться впевненість в собі, відповідальність за свою долю, вміння ризикувати, а також вміння навчатись, уміння адаптуватись до змін та в потоці інформації. Набуття цих навичок є дуже важливим, але не менш важливим є їх постійне оновлення;

2) принцип збільшення інвестицій у людські ресурси. Так, за висновками документів Європейської комісії, сучасний рівень капіталовкладень у людські ресурси є дуже низькими. Підкреслюється, що проблему можуть вирішити спеціальні навчальні відпустки, які надаються працівникам, особливо тим, яким більше 35 років, а також низькооплачуваним категоріям, соціальні партнери (наприклад, громадські організації) також можуть бути залучені до фінансування учбових програм і вироблення гнучких схем, які дозволяють кожному працівнику брати участь у безперервній освіті [4, с. 26];

3) принцип інноваційних методик викладання та навчання передбачає розробку нових методологій навчання для систем безперервної освіти. Через те, що відбувається просування до інформаційного суспільства – суспільства, заснованого на знаннях – змінюється й розуміння того, що є освітою та навчанням. Освітні технології стають більш орієнтованими на користувача. Особа, яка навчається, перестає бути пасивним реципієнтом інформації. Так, наприклад, комп'ютерні технології надають значні можливості для дистанційного та домашнього навчання, але методисти вважають, що такі технології, безумовно, повинні супроводжуватись особистими зустрічами викладача та студента. Професія вчителя, в цілому, змінює свій початковий зміст [4, с. 26]. Вчитель стає в більшій мірі консультантом, наставником, посередником, чия головна завдання – допомогти особі, яка навчається, сформувати свою освіту та усвідомити свою особисту відповідальність за це. Відповідно, й методи навчання як у формальній, так і у неформальній системі освіти, змінилися в сторону пріоритету особистої мотивації, критичного мислення та вміння навчатись;

4) принцип нової системи оцінки отримання освіти має змінити підходи до розуміння та визнання учбової діяльності та її результатів, особливо у сфері неформальної та інформальної освіти. У суспільстві, яке ґрунтується на знаннях, повноцінне використання людського фактора є основою конкурентоздатності та успіху. Відповідно, для працівника та роботодавця важливе значення мають дипломи, атестати та сертифікати, які підтверджують кваліфікацію. В європейських країнах вже діє система визнання дипломів про вищу освіту, але сфера неформальної та інформальної освіти вимагають значних покращень. Визнання цих видів навчання допомогло б повніше відобразити індивідуальний учбовий досвід особи та підвищити мотивацію до неперервної освіти. Необхідно розробити високоякісну систему «Акредитації попередньої та неформальної освіти» (Accreditation of Prior and Experiential Learning – APEL), яка б відображала б усі знання, вміння, навички та весь отриманий досвід особи та була б загальновизнана в європейському контексті

[4, с. 27]. До розробки цієї системи мають бути залучені професійні педагоги та методисти, представники органів влади і роботодавці, а також соціальні партнери та суспільні організації. Відповідно, така система оцінки знань передбачає активну участь самої особи;

5) принцип розвитку наставництва та консультування передбачає забезпечення кожному вільного доступу до інформації про освітні можливості та необхідні консультації та рекомендації. Відповідно, має бути створена постійна консультаційна служба, яка б могла надавати рекомендації в сфері освітнього, професійного та особистого розвитку та була б орієнтована на інтереси та потреби активного користувача. Ця служба повинна активно виходити до своїх клієнтів, підтримуючи їх мотивацію до навчання, надаючи допомогу знайти свій шлях у просторі освітніх послуг та попереджуючи можливі невдачі. Такі консультаційні пункти повинні знаходитись у безпосередній близькості до кожної особи, а консультанти повинні особисто знати своїх клієнтів, їх потреби та кваліфікацію.

Бібліографічні посилання

1. Указ Президента України «Про Комплексну програму підготовки державних службовців» від 09.10.2000 р. № 1212/2000 // Офіційний вісник України. – 2000. – № 46. – С. 43–61.
2. Лукашенко М. Вертикальная интеграция в системе образования / М. Лукашенко // Высшее образование в России. – 2002. – № 3. – С. 10–24.
3. Малитиков Е. М. Актуальные проблемы развития дистанционного образования в Российской Федерации и странах СНГ / Е. М. Малитиков, В. П. Колмогоров, М. П. Карпенко // Право и образование. – 2000. – № 1. – С. 10–31.
4. Меморандум непрерывного образования Европейского Союза // Адукатар. – 2006. – № 2(8). – С. 24–27.
5. Шленов Ю. Непрерывное образование в России / Ю. Шленов, И. Мосичева, В. Шестак // Высшее образование в России. – 2005. – № 3. – С. 36–49.
6. Шпекторенко І. В. Етапи безперервної професійної освіти державних службовців (в умовах дистанційного навчання) / І. В. Шпекторенко // Державне будівництво. – 2007. – № 1. – С. 43–55.
7. Шпекторенко І. В. Ефективність підвищення кваліфікації державних службовців за дистанційною формою навчання / І. В. Шпекторенко // Актуальні проблеми державного управління. – 2004. – № 4 (18). – С. 235–240.

Надійшла до редколегії 15.12.09

УДК 316.334

Л. І. Швидка

Дніпропетровський національний університет імені Олеся Гончара

МЕДИКАЛІЗАЦІЯ СУСПІЛЬСТВА ЯК СОЦІАЛЬНА ПРОБЛЕМА: СУТНІСТЬ, АГЕНТИ, НАСЛІДКИ

© Швидка Л. І., 2010