

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ, ПЕРЕПІДГОТОВКИ ТА ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ

Актуальність дослідження. Соціально –економічні трансформації, процеси глобалізації, інтеграції, демократизації та інформатизації суспільства, підвищення ролі інформації і знань у його розвитку висувають принципово нові вимоги до професійної підготовки фахівців з вищою освітою.

Ключовими поняттями у дослідженні є такі, як: «професійний розвиток особистості», «підготовка працівників», «перепідготовка персоналу», «підвищення кваліфікації», «професійне навчання». Розкриємо їх сутність на основі аналізу та узагальнення наукової літератури.

Аналіз наукової літератури засвідчує, що поняття «професійний розвиток особистості» широко використовується науковцями різних наукових галузей: юридичної, педагогічної, медичної, аграрної. Адже, кожна сфера діяльності людини потребує удосконалення її професійної компетентності, підвищення якої сприяє ефективності праці.

Більшість учених (О. В. Аніщенко, А. Ю. Бабаскін, О. В. Баніт, Ю. В. Баранюк, О. В. Василенко С. В. Зінченко, С. В. Лапаєнко, Л. Б. Лук'янова, Л. Є. Сігаєва, та ін.) під професійним розвитком особистості розуміють підготовку та адаптацію особистості до роботи за конкретною професією чи спеціальністю.

Професійний розвиток особистості відображає процес підготовки людини до конкретного виду трудової діяльності, охоплює оволодіння особистістю потрібними теоретичними знаннями, уміннями та практичними навичками, соціальними нормами поведінки, системою моральних цінностей і економічних якостей [2, с.121].

Деякі науковці (А. Р. Мацюк, Л. М. Решетняк, Н. М. Хуторян та ін.) професійний розвиток особистості ототожнюють з професійним навчанням, яке трактують як ефективний засіб підвищення професійного потенціалу під час організації процесу навчання.

Професійне навчання нерідко називають терміном «навчання персоналу», яке Л. М. Решетняк трактує так: «це сукупність цілеспрямованих систематичних дій, спрямованих на поглиблення і розширення певних елементів професійних компетенцій і компетентностей персоналу, впровадження нових елементів відповідно до актуальних і майбутніх потреб організації» [6, с.135]

Аналіз досліджень Т. Білобровко та В. Панченко з питань післядипломної педагогічної освіти дає підстави стверджувати, що мета

професійного навчання полягає у подоланні розбіжностей між бажаними та існуючими профілями компетенцій і компетентностей окремих працівників та їх груп, а основними формами професійного навчання є професійна підготовка, перепідготовка і підвищення кваліфікації працівників [5, с.43].

Професійне навчання кадрів на виробництві буває таких видів:

- первинна професійна підготовка працівників;
- перепідготовка робітників;
- підвищення кваліфікації робітників;
- підвищення кваліфікації керівних працівників та фахівців.

Професійна підготовка працівників, або підготовка нових працівників безпосередньо на робочих місцях, полягає в отриманні професійних знань і вмінь, необхідних для виконання службових обов'язків на робочому місці. Вона проводиться для осіб, які зараховані на роботу на підприємство учнями та раніше не мали робітничої професії. Таке професійно-технічне навчання забезпечує рівень професійної кваліфікації нових працівників, потрібний для продуктивної професійної діяльності.

На основі аналізу наукової літератури з'ясовано сутність поняття *«перепідготовка персоналу»*, яке полягає у здобутті штатними працівниками нових професій, знань і навичок із відповідної професійної діяльності. Це професійно-технічне навчання, спрямоване на оволодіння іншою професією працівниками, які здобули первинну професійну підготовку. Перепідготовку персоналу різних професій здійснюють у спеціалізованих підрозділах, у центрах підготовки фахівців організації або у спеціалізованих навчальних центрах (інститутах) поза її межами. Вибір напрямів, форм і змісту перепідготовки впливає з основних стратегічних напрямів діяльності організації, її політики щодо розвитку персоналу, а також індивідуальних особливостей працівників.

Перепідготовка проводиться з метою навчання робітників, що вивільнюються у зв'язку з репрофілюванням чи реорганізацією підприємства тощо; задля розширення їх професійного профілю; якщо треба змінити професію через брак роботи, яка відповідає професії робітника, або в разі втраченої здатності виконувати роботу за попередньою професією.

Поняття *«підвищення кваліфікації працівників»* розглядається В. В. Олійник як форма навчання, що відіграє особливо важливу роль у професійному розвитку персоналу [3, с.34]. Ф. М. Турко конкретизує це поняття, трактуючи так: «Підвищення кваліфікації – навчання після одержання працівниками певної освіти, спрямоване на послідовне підвищення та вдосконалення їхніх професійних знань і навичок» [7, с.12].

Аналіз праць О. В. Аніщенка, О. В. Баніт, С. В. Зінченко, С. В. Лапаєнко, Л. Б. Лук'янової, В. В. Олійник, Л. Є. Сігаєвої засвідчує, що підвищення кваліфікації працівників передбачає регулярне, не рідше одного разу на п'ять років, підвищення кваліфікації керівних кадрів, фахівців і оперативних працівників організації чи фірми. Така форма навчання полягає у підвищенні загальної кваліфікації працівників (направлення на навчання працівників, які працюють на посадах, що вимагають вищого порівняно з

наявним у них освітньо-професійного рівня) і підвищенні кваліфікації для удосконалення ступеня компетентності працівників. Адже, потреба у додатковій професійній освіті виникає за необхідної відповідності професій, неповної відповідності спеціальності за дипломом вимогам посади з метою розширення професійної майстерності тощо.

Тоді як термін *«підготовка кадрів»* трактується як процес формування у працівників знань і навичок із окремої професійної сфери, тобто навчання осіб, які не мають професії. Підготовка кадрів робітничих професій здійснюється у професійно-технічних навчальних закладах, навчальних комбінатах, безпосередньо на виробництві та в загальноосвітніх навчальних закладах. У останніх молодь ознайомлюється з видами виробництва, змістом праці за різними професіями [4, с.29].

Стаціонарну підготовку кадрів робітничих професій здійснюють професійно-технічні навчальні заклади, коледжі, технікуми. Останні можуть мати денні, вечірні відділення, входити до різних типів комплексів, об'єднань (професійно-технічне училище – завод, фабрика тощо). Вони здійснюють підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації громадян за державним замовленням, а також на контрактній основі, укладеному між навчальним закладом і підприємством, установою, організацією, окремими громадянами.

Більшість учених впевнені в тому, що випускники професійно-технічних училищ, коледжів, технікумів швидше, ніж працівники, які пройшли навчання безпосередньо на виробництві, опановують професії та підвищують свою кваліфікацію, досягають більш високих результатів у виробничій діяльності і якості роботи.

Так, у 2002 році підготовку кадрів робітничих професій в Україні здійснювали 962 професійно-технічні навчальні заклади, які підготували 282,4 тис. робітників, а в 2010 році – 979 професійно-технічні навчальні заклади підготували 205,7 тис. робітників, а в 2012 році – 890 професійно-технічні навчальні заклади підготували 189,9 тис. робітників [4, с.15].

Аналіз статистичних даних засвідчує зменшення з кожним роком випускників професійно-технічних навчальних закладів, готових стати робітниками заводів, організацій, фабрик тощо. Це пояснюється тим, що більшість учнів-випускників загальноосвітніх навчальних закладів проявляють бажання вступати до вищих навчальних закладів і професійно-технічні навчальні заклади залишаються найменш запитуваними.

Поняття *«підвищення кваліфікації»* розглядається науковцями як процес поглиблення теоретичних знань, удосконалення вмінь і практичних навичок у межах професій та спеціальностей або розширення кваліфікаційного профілю працівників через набуття інших суміжних професій (Л. І. Лазор, А. Р. Мацюк, Я. М. Шевченко та ін.); як професійно-технічне навчання працівників, що дає можливість розширювати й поглиблювати раніше здобуті професійні знання, уміння і навички на рівні вимог виробництва чи сфери послуг (Д. О. Карпенко, О. М. Костенко, М. П. Стадник та ін.).

Деякі науковці (О. О. Барабаш, А. І. Бутенко, В. М. Лисюк, І. М. Сараєва, М. М. Стоянова, Н. Л. Шлафман, В. А. Ягорлицький) до підвищення кваліфікації відноситься будь-яке навчання, направлене на розвиток удосконалення знань, умінь і навиків в конкретному виді спеціальної діяльності, обумовлене постійними змінами змісту труда, удосконалення техніки, технології, організації виробництва та посадовими змінами. А метою підвищення кваліфікації працівників визначають – підвищення якості професійного складу працівників підприємства, організації, установи, підприємства, формування в них високого професіоналізму, майстерності, сучасного мислення, вміння працювати в нових економічних умовах і забезпечувати на цій основі високу продуктивну працю й ефективну зайнятість [1, с.44].

Отже, безперервне навчання спеціалістів передбачає професійний розвиток особистості, підвищення кваліфікації і перепідготовку в умовах професійного навчання.

Список використаних джерел

1. Вдосконалення системи підготовки кадрів для підприємницької діяльності / А. І. Бутенко, Н. Л. Шлафман, І. М. Сараєва, М. М. Стоянова, О. О. Барабаш, В. М. Лисюк, В. А. Ягорлицький; НАН України. Ін-т пробл. ринку та екон.-екол. дослідж. - О., 2001. - 48 с.

2. Лук'янова Л. Б. Освіта дорослих: теоретичні і методологічні засади : монографія / Л. Б. Лук'янова, Л. Є. Сігаєва, О. В. Аніщенко, С. В. Зінченко, О. В. Баніт, С. В. Лапаєнко, О. В. Василенко; НАПН України, Ін-т пед. освіти і освіти дорослих. - К. : Пед. думка, 2012. - 271 с.

3. Олійник В. В. Управління розвитком системи підвищення кваліфікації педагогічних працівників професійно-технічної освіти : Наук.-метод. посіб. / В. В. Олійник; АПН України. Центр. ін-т післядиплом. пед. освіти. - К., 2002. – 186 с.

4. Островський К. С. Підготовка фахівців в Україні: проблеми, перспективи на порозі третього тисячоліття (історико-освітній, психолого-педагогічний, соціальний аспекти) / К. С. Островський; Технол. ун-т Поділля. - Хмельниц., 2002. - 345 с.

5. Післядипломна педагогічна освіта: перспективи розвитку / Т. Білобровко, В. Панченко // Гуманіт. вісн. ДВНЗ «Переяслав-Хмельниц. держ. пед. ун-т ім. Г. Сковороди» : зб. наук. пр. – 2012. – Вип. 24. – С. 23–27.

6. Решетняк Л. Організаційно-методичні засади професійного навчання працівників органів внутрішніх справ у системі післядипломної освіти / Л. Решетняк // Педагогіка і психологія проф. освіти. – 2009. – № 1. – С. 170–179.

7. Турко Ф. М. Особливості дистанційного навчання в галузі підвищення кваліфікації кадрів / Ф. М. Турко // Соц.-екон. дослідж. в перехід. період. Дистанц. навчання у ХХІ ст.: Щорічник наук. пр. - 2001. - Вип. 27. - С. 69-74.