

Література

- 1. Борова Т. А.** Теоретичні основи адаптивного управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу: [монографія] / Т. А. Борова. – Харків : Компанія СМІТ, 2011. – 384 с. **2. Буданов В. Г.** Методология синергетики в постнеоклассической науке и в образовании / В. Г. Буданов. – М. : Издательство ЛКИ, 2008. – 232 с. **3. Гончар О. В.** Педагогічна взаємодія учасників навчального процесу в системі вищої освіти України (історико-педагогічний аспект): [монографія] / О. В. Гончар. – Харків: ХНАДУ, 2011. – 424 с. **4. Гузій Н. В.** Педагогічний професіоналізм: історико-методологічні та теоретичні аспекти : [монографія] / Н. В. Гузій. – К. : НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2004. – 243 с. **5.** Теоретичні і методичні засади моделювання фахової компетентності керівників закладів освіти : монографія / Г. В. Єльнікова, О. І. Зайченко [та ін.]; [за ред. Г. В. Єльнікової]. – Київ –Чернівці : Книги – XXI, 2010. – 460 с. **6. Bell V.** Teacher Development: a Model from Science Education / B. Bell, J. Gilbert. – London–New York : Routledge Taylor& Francis Group, 2004. – 190 p. **7. Lave J.** Situated Learning: Legitimate peripheral participation // J. Lave, E. Wenger. – UK: Cambridge University Press, 1991. – 132 p. **8. Levin B. B.** Case Studies of Teacher Development: An in Depth Look at How Thinking about Pedagogy Develops Over Time / B. B. Levin. – London : Lawrence Erlbaum Associates, Publishers, 2003. – 309 p. **9. Warne L.** Interactions of Organizational Culture and Collaboration in working and learning / L. Warne, C. Pascoe. // Educational Technology & Society. – 2002. – № 5. – Vol. 2. – P. 60–67.

УДК 37.016

Тетяна Бурлаєнко

«LIFELONG LEARNING» – НАВЧАННЯ ПРОТЯГОМ ЖИТТЯ – НЕОБХІДНА ВИМОГА ЧАСУ

Бурлаєнко Т. І. «Lifelong learning» – навчання протягом життя – необхідна вимога часу.

У статті розглядаються проблеми пошуку шляхів формування компетенції майбутніх фахівців як складника ключових компетентностей на сучасному етапі розвитку України. Нині система освіти покликана дати системні знання про професійну сферу діяльності, її специфіку, має формувати особистісні якості спеціаліста, враховуючи швидкоплинність світу. Сучасний фахівець повинен володіти міцними та глибокими знаннями, професійним мисленням, мати власну професійно-особистісну позицію, певний набір компетенцій, які є ознакою сучасної професійної освіти.

Ключові слова: фахівець, освіта, компетентність, розвиток, якість, компетенція.

Бурлаєнко Т. И. «Lifelong learning» – обучение на протяжении всей жизни – необходимое требование современности.

В статье рассматриваются проблемы поиска путей формирования компетенции будущих специалистов как составляющей ключевых компетентностей на современном этапе развития Украины. Сегодня система образования призвана дать системные знания о профессиональной сфере деятельности, ее специфике, должна формировать личностные качества специалиста, учитывая скоротечность мира. Современный специалист должен владеть прочными и глубокими знаниями, профессиональным мышлением, иметь собственную профессионально-личностную

позицію, определенный набор компетенцій, которые являются признаком современного профессионального образования.

Ключевые слова: специалист, образование, компетентность, развитие, качество, компетенция.

Burlayenko T. I. «LIFELONG LEARNING» –lifelong learning - necessity demands.

The article deals with the problem of finding ways of forming competence of future specialists as part of key competencies in the current development of Ukraine. Currently, the education system is designed to give knowledge about the professional scope, its peculiarity, to form a specialist personal traits, determined by the brevity of the world. Modern person must have strong and deep knowledge, professional thinking, have his own professional and personal position, a set of competencies that are the basis of modern vocational education.

Key words: expert, education, competence development, quality, competencies.

Сьогодення характеризується тим, що в нашій державі відбуваються модернізація вищої освіти та адаптування вітчизняної освіти до європейських стандартів відповідно до положень Лісабонської угоди та принципів Болонського процесу.

Розвиток ринкових відносин в Україні, її інтеграція до Євросоюзу та орієнтація на європейський освітній простір, швидкі зміни інформаційних технологій вплинули на зміну інфраструктури ринку праці та зростання вимог до підготовки компетентних фахівців. Як зазначають західні експерти, креативна освіта – перспектива майбутнього, а модель спеціаліста – не кваліфікаційна, а компетентісна. Для сучасного економічного розвитку держави вкрай необхідні енергійні, ініціативні, економічно підготовлені, налаштовані на творчий пошук особистості, які володіють навичками ефективного управління виробничим і технологічним процесами, комунікативних зв'язків у колективі тощо.

У нашій державі питання підготовки компетентних фахівців особливо актуальне у зв'язку з тим, що нині більшість керівних посад обіймають люди, які не мають спеціальної управлінської підготовки. Це пояснюється тим, що професійних управлінців почали готувати у ВНЗ України, бізнес-лицеях, школах лише на початку 90-х років. Однак, до цього часу чітко продуманої, налагодженої системи професійної орієнтації та відбору студентів, визначення змісту і форм навчання, ефективного використання менеджерів на вітчизняному ринку праці ще не створено.

Д. Равен у праці «Компетентність у сучасному суспільстві» (1984 р.) вперше дав розгорнуте пояснення поняттю «компетентність», зазначивши, що воно включає в себе велику кількість незалежних один від одного компонентів. Одні компоненти він відносить до когнітивної сфери, а інші – до емоційної. Д. Равен вважає, що окремі компоненти тієї чи іншої сфери можуть замінити один одного як складники ефективної поведінки. Тому науковець розрізняє види компетентності, уважаючи їх сутно мотивованих здібностей [6].

Поняття «компетентність» експерти державних і недержавних освітніх організацій Швейцарії, США та Канади DESECO з різних галузей (здоров'я, освіти, бізнесу) визначають як здатність забезпечити індивідуальні та соціальні потреби, виконувати поставлені завдання. Вони вважають, що компетентність ґрунтується на поєднанні цінностей, емоцій, ставлень і практичних навичок, поведінкових компонентів, знань і вмінь, усього того, що мобілізує до активної дії. Експерти також вказують на провідне значення ключових компетентностей. Серед них найбільш значущими вони називають автономну діяльність, уміння функціонувати

в соціальних гетерогенних групах, інтерактивне використання засобів.

Російський науковець С. Вишнякова вжиттємачує зазначене вище поняття так: «компетентність (від лат. *competens* – належний, здібний) – 1) міра відповідності знань, умінь і досвіду осіб певного соціально-професійного статусу реальному рівню складності виконуваних ними задач і вирішуваних проблем. На відміну від терміна «кваліфікація», передбачає, крім суто професійних знань і умінь, що характеризують кваліфікацію, такі якості, як ініціатива, співробітництво, здатність працювати у групі, комунікативні здібності, уміння вчитись, оцінювати, логічно думати, відбирати і використовувати інформацію; 2) коло повноважень керівного органу, посадової особи; питання, у межах яких мають право прийняти рішення. Територія повноважень тих чи тих органів і осіб установлюється законами, іншими нормативними актами, положеннями, інструкціями, статутами [3].

Мета статті полягає в пошуку шляхів та способів формування компетенцій сучасного фахівця в системі освіти.

Мета державної політики щодо розвитку освіти полягає у створенні умов для розвитку особистості і творчої самореалізації кожного громадянина України, у вихованні покоління людей, здатних ефективно працювати і навчатися протягом життя, обєригати й примножувати цінності національної культури та громадянського суспільства, розвивати і зміцнювати суверенну, незалежну, демократичну, соціальну та правову державу, як невід’ємний складник європейської та світової спільноти.

У час нових інформаційних технологій та загальної інформатизації суспільства з’являється необхідність постійного підвищення кваліфікації практично всіх верств населення різних за фахом та рівнем освіти. Суспільство повинно йти в ногу з часом, з усіма інноваціями, що з’являються у світі. Тому виникає потреба в навчанні протягом усього життя (*lifelong learning*, англ.). Навчання протягом усього життя – це будь-яке цілеспрямоване навчання, яке здійснюється на постійній основі задля вдосконалення знань, умінь і компетенцій, необхідних для особистісного і соціального розвитку та/або працевлаштування.

Згідно з матеріалами Європейського університету досліджень та інновацій, пріоритетне завдання сучасного напрямку науки про навчання протягом життя є забезпечення людини комплексом знань та умінь, необхідних для активної творчості та діяльності в сучасному динамічному житті. Йдеться про постійний, безперервний розвиток людини як робітника, громадянина, особистості, індивідуальності протягом усього життя.

Американський науковець-теоретик М. Ноулз стверджує, що «підготовка компетентних людей – таких людей, які були б здатні використовувати свої знання в умовах, що постійно змінюються та чия основна компетенція полягала б у вмінні займатись постійним самовдосконаленням та самоосвітою протягом усього свого життя». Справжньою рятувальною силою, що допомагає сучасній людині подолати свої проблеми за допомогою навчання, є розвиток системи навчання протягом усього життя – *lifelong learning*.

Нині поняття «компетентність» (компетентність (від лат. *competens* – належний, відповідний) – інтегральна характеристика особистості, яка визначає її здатність розв’язувати проблеми та типові завдання, що виникають у реальних життєвих ситуаціях, у різних сферах діяльності на основі використання знань, навчального досвіду та відповідно до засвоєної системи цінностей [4]) увійшло в сучасну дискусію, політику і практику. Компетентність є сьгодні критерієм утримання, збереження, працевлаштування і планування професійної кар’єри, а також знаряддям менеджменту в освіті. Компетентність, яка передбачає в сучасному

розумінні поєднання багатьох компетенцій (компетенція – засвідчена відповідним офіційним документом здатність особи використовувати знання, навички, особисті здібності та досвід в робочих та навчальних ситуаціях, а також у професійному та особистому розвитку особистості), є відображенням домінантної ідеології, яка пропонує вивільнення особистості від тісних категорій та звільнення її потенціалу, що несе з собою постулати самостійності, відповідальності, еластичності та мобільності [5]. І власне це сприяє поверненню до теорії примату індивіда над групою, а в житті – це антропосоціальний підхід, який спирається на концепції людського капіталу. Основного значення набирає пошук ключових компетенцій. У Великобританії, наприклад, у бізнесових колах, урядових структурах, профспілках, освітній громадськості, релігійних конфесіях, серед батьків і студентів ведеться дискусія щодо набору ключових компетенцій, а також наступності між загальною і професійною освітою в їх розвитку. Поступово суспільство цієї країни прийшло до усвідомлення, що і загальна освіта повинна бути доповнена метою розвитку ключових компетенцій.

У зв'язку з дуже швидкою дезактуалізацією (авт.) знань, умовою подальшого розвитку господарки країни і суспільства є необхідність залучати індивідуальні та загальні компетенції до суспільно-економічних потреб. Реагуючи на зміни в оточенні, підприємства та різні інституції впроваджують нові методи управління, які вимагають від працівника гнучкості, мобільності та готовності до змін.

З одного боку – нині отримана освіта та отримані кваліфікації, які були запропоновані чинною системою освіти, не можуть дати гарантії плідної праці на посаді, яку обіймає людина зараз, незалежно від віку. З іншого боку – очікування та сподівання від сучасної системи освіти лежать у площині отримання висококваліфікованих професійно підготовлених спеціалістів. Питання спеціалізації та розвитку компетенції перебувають у центрі цих стверджень. Нестабільність працевлаштування підносить значущість і необхідність урахування компетенції особистості.

У сучасних умовах працедавець потребує працівників, які б могли швидко пристосуватися до змін на підприємстві та перетворити свою професійну компетенцію на більш якісну, а часом і змінити її відповідно до нових умов. Для цього необхідно отримувати не тільки компетенції для роботи на цій посаді, але й компетенції, які полегшать зміну праці або зміну посади на цьому самому підприємстві. Працююча людина повинна розуміти і виконувати завдання, які вимагають від неї зараз, але й розуміти цілі та завдання, які очікують від неї в майбутньому.

На рис. 1 представлено фактори, які впливають на зміну компетенцій в освіченому суспільстві.

1. Дезактуалізація знань.

Суспільства, які спираються на знання (освіченість), постійно підлягають гвалтовним перетворенням, де рівень знань втрачає придатність так же швидко, як і технології. За такого темпу дуже важко передбачити, які вміння та навички будуть необхідні в майбутньому. Постійна невпевненість змушує до постійної верифікації інформації, вмінь, планів та навичок. Саме володіння певною кількістю знань та вмінь вже не вистачить: необхідно вміти ними користуватися в різних, не завжди передбачуваних контекстах. Для цього нам потрібні компетенції.

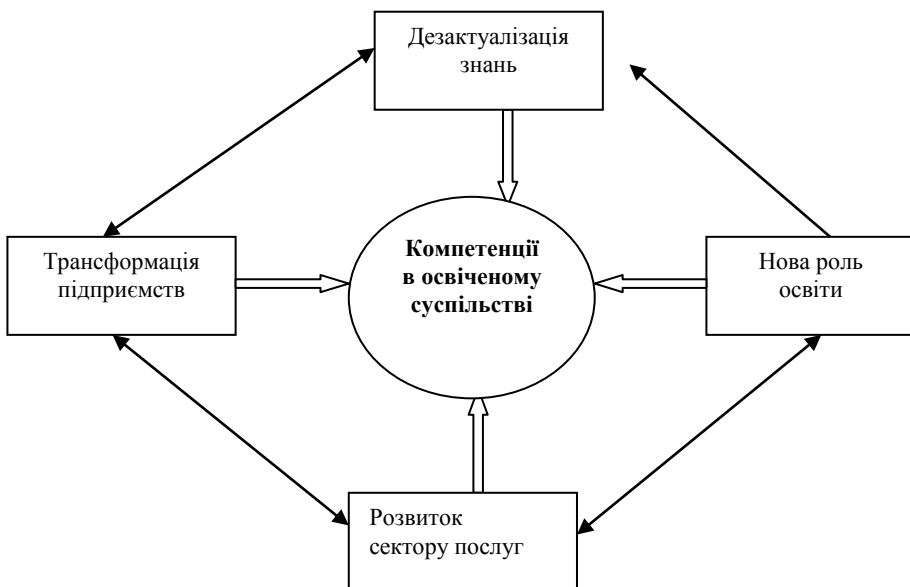


Рис. 1. Фактори впливу на компетенції в освіченому суспільстві.

2. Розвиток сектору послуг.

Послуги нині відіграють важливу роль в усіх галузях розвитку господарки країни, та навіть у сільському господарстві. Характерним для послуги є безпосереднє спрямування на користувача послугою. Здебільшого клієнт бере участь в утворенні послуги (в економіці – це «маркетинг послуг») та надає їй нової якості, зважаючи на свою компетенцію.

3. Трансформація підприємств.

Різні підприємства та фірми розпочали розробляти компетенції своїх робітників ще наприкінці ХХ сторіччя. Новизною є потреба нового визначення поняття «компетенція». Нині і звичайні працівники, і директори повинні вміти не тільки виконувати свої обов'язки, але й бути ініціативними в роботі з іншими.

Гнучкість та вміння швидко пристосовуватися до нових ринкових змін є головною умовою розвитку підприємства. Зокрема, праця однієї людини не обмежується тільки виконанням простих однакових дій, вона поєднана з необхідністю роботи в колективі, комунікацією, наукою, використанням раніше набутого досвіду. Нова організація виробничого процесу не зменшує вимог до робітника, а лише модифікує їх. Постійна освіта та підвищення професійної кваліфікації стає інтегральною часткою виробничого процесу (наприклад, постійна зміна асортименту виробленої продукції), результатом чого є постійна зміна певних компетенцій кожного працівника.

4. Нова роль освітніх послуг.

Гармонізація ринкових потреб та пропозиція освітніх послуг повинні бути процесом постійним та динамічним; у майбутньому це можливе лише за умови професійної орієнтації особистості, яка буде реалізована протягом життя з урахуванням компетенцій, які полегшують процес зміни заняття (вміння).

У сучасному світі економіка заснована на знаннях не може бути лише інформаційною економікою. Основним стрижнем нової економічної формації є ідея навчання протягом життя, яка оберне критичне сприйняття дійсності і дозволить суспільству поглинути той масив інформації, який постійно створюється та оновлюється. Означена ідея має проникнути на всі щаблі нашої суспільної свідомості і створити нову модель організації як робочого, так і вільного часу. З одного боку, освіта та навчання вже не можуть бути обмежені ні часом, ні простором, а з іншого, – процес навчання має перебувати в центрі постійного процесу особистого вдосконалення через постійну комунікацію. Це певною мірою повертає нас до первинної форми навчання, коли знання і навички передавались із рук в руки. Так сталося, що суспільство прийшло до нової економічної формації природним шляхом, оскільки завжди цінуються ті ресурси, які є обмеженими, а через майже вільний доступ до формальних знань більш високо почали цінуватись практичні, не формальні знання і вміння, які з розвитком інформаційно-комунікаційних технологій стали тим самим рідкісним явищем.

Ідея навчання протягом життя постала на стику потреби особистого розвитку людини та зросту конкурентоспроможності підприємств, народів та регіонів. Упровадження в життя «*lifelong learning*» спричинить глибокі зміни в системі освітніх післядипломних послуг, а саме швидкого реагування на будь-які зміни на ринку, що вимагає від закладів післядипломної освіти тісної співпраці з підприємствами різних галузей.

Отже, саме чітке розуміння сутності, структури, функцій і складників інтегральної компетентності, висококваліфікований підхід до навчання (перекваліфікації) фахівців дозволяє здійснити правильний вибір у багатоваріантному полі форм і методів їх підготовки, сформувавши відповідну стратегію професіоналізації кадрів на найближчий час.

Література

1. Багив Г. Л. Руководство к практическим занятиям по маркетингу с использованием кейс-метода / Г. Л. Багив, В. Н. Наумов. – М.: Финансы и статистика, 2001. – 196 с. **2. Баханов К. А.** Що ж таке технологія навчання? / К. А. Баханов // Шлях освіти. – 1999. – № 3. – 24 с. **3. Вишнякова С. М.** Профессиональное образование: Словарь. Ключевые понятия, термины, актуальная лексика / С. М. Вишнякова. – М.: НМЦ СПО, 1999. – 538 с. **4. Гончаров С. М.** Науково-методичне забезпечення кредитно-модульної системи організації навчального процесу: [монографія] / С. М. Гончаров. – Рівне: НУВГП, 2005. – 266 с. **5.** Словник іншомовних слів / за ред. І. В. Льюхіна, Ф. М. Петрова. – К.: Державне видавництво політичної літератури, УРСР, 1951. – 764 с. **6. Равен Дж.** Компетентность в современном обществе. Выявление, развитие и реализация / Дж. Равен. – М., 2002. – 480 с.