

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

ФАКУЛЬТЕТ СОЦІОЛОГІЇ ТА УПРАВЛІННЯ

**КАФЕДРА ФІЛОСОФІЇ, ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ
ТА СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ**

**Кваліфікаційна робота
магістра**

**ПЕРСПЕКТИВИ ВПРОВАДЖЕННЯ ПРОГРАМ
ПЕРЕПІДГОТОВКИ ТА ПЕРЕКВАЛІФІКАЦІЇ ГРОМАДЯН
НА СОЦІАЛЬНО-ОРІЄНТОВАНІ СПЕЦІАЛЬНОСТІ**

Виконала: магістрантка 2-го курсу, групи
8.2312-ср
спеціальності 231 «Соціальна робота»
освітньо-професійної програми
«Соціальна робота»
Ю.О. Немчин

Керівник: доцент кафедри філософії,
публічного управління та соціальної роботи,
доцент, к.філос.н. Маловічко О.В.

Рецензент: доцент кафедри філософії,
публічного управління та соціальної роботи,
доцент, к.психол.н. Бойко Г.В.

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціології та управління
Кафедра філософії, публічного управління та соціальної роботи
Рівень вищої освіти магістр
Спеціальність 231 «Соціальна робота»
Освітньо-професійна програма «Соціальна робота»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри філософії, публічного
управління та соціальної роботи
_____ Т.І. Бутченко
« ____ » _____ 2023 року

З А В Д А Н Н Я
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ МАГІСТРАНТЦІ

_____ Немчин Юлії Олександрівні _____

(прізвище, ім'я, по-батькові)

1. Тема роботи Перспективи впровадження програм перепідготовки та перекваліфікації громадян на соціально-орієнтовані спеціальності

керівник роботи Маловічко Олена Владиславівна, к.філос.н., доцент,
(прізвище, ім'я, по-батькові, науковий ступінь, вчене звання)

затверджені наказом ЗНУ від «01» травня 2023 року № 646-с

2. Строк подання студентом роботи 6 грудня 2023 року

3. Вихідні дані до роботи Карпенко О. Г. Теорія і практика професійного становлення соціального працівника : навч. посіб. Київ : Слово, 2014. 192 с.; Шанскова Т. І. Професійна підготовка фахівців гуманітарного профілю в умовах другої вищої освіти : теорія і методика. за ред. проф. Дубасенюк О. А. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2015. 384 с. ;Управління розвитком персоналу : навч. посіб. / Т. П. Збрицька, Г. О. Савченко, М. С. Татаревська. Одеса : Атлант, 2013. 427 с.

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити) 1. Проаналізувати стан наукової розробки теми. 2. Розкрити сутнісний зміст поняття професійного навчання та його види: перепідготовка та перекваліфікація. 3. Охарактеризувати методи перепідготовки та перекваліфікації громадян до професійної діяльності у сучасному освітньому просторі України і США. 4. Дослідити основні засади організації професійної перепідготовки, перекваліфікації громадян соціально-орієнтованих спеціальностей в Україні. 5. Проаналізувати зарубіжний досвід організації процесу перепідготовки та перекваліфікації громадян. 6. Дати оцінку ефективності впровадження програм перепідготовки та перекваліфікації громадян на соціально-орієнтовані спеціальності. 7. Сформулювати перспективи впровадження програм перепідготовки та перекваліфікації в перспективних соціально-орієнтованих сферах.

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень)

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
Розділ 1	Маловічко О.В., доцент кафедри філософії, публічного управління та соціальної роботи	16.05.2023	16.05.2023
Розділ 2	Маловічко О.В., доцент кафедри філософії, публічного управління та соціальної роботи	28.08.2023	28.08.2023
Розділ 3	Маловічко О.В., доцент кафедри філософії, публічного управління та соціальної роботи	10.10.2023	10.10.2023

7. Дата видачі завдання 10 травня 2023 року

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Термін виконання етапів роботи	Примітка
1.	Вибір теми кваліфікаційної роботи	Березень – квітень 2023	<i>виконано</i>
2.	Бібліографічний пошук	Травень 2023	<i>виконано</i>
3.	Розробка основних положень роботи	Червень 2023	<i>виконано</i>
4.	I розділ	Червень – серпень 2023	<i>виконано</i>
5.	II розділ	Серпень – жовтень 2023	<i>виконано</i>
6.	III розділ	Жовтень – листопад 2023	<i>виконано</i>
7.	Систематизація висновків	Листопад – грудень 2023	<i>виконано</i>
8.	Нормоконтроль	Листопад – грудень 2023	<i>виконано</i>

Студент _____ Ю.О. Немчин

Керівник роботи _____ О.В. Маловічко

Нормоконтроль пройдено

Нормоконтролер _____ О.С. Маліновська

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота складається з 67 сторінок, 69 позицій у списку літератури, 2 рисунків, 1 таблиці, 2 додатків.

ПЕРЕПІДГОТОВКА, ПЕРЕКВАЛІФІКАЦІЯ, СОЦІАЛЬНО-ОРІЄНТОВАНІ СПЕЦІАЛЬНОСТІ

Мета: дослідити перспективи впровадження сучасних програм перепідготовки та перекваліфікації громадян на соціально-орієнтовані спеціальності.

Об'єкт дослідження: перепідготовка та перекваліфікація як невід'ємна складова професійної діяльності громадян.

Предмет дослідження: теоретичні і науково-методичні аспекти впровадження сучасних програм професійно-особистісного розвитку працівників на соціально-орієнтовані спеціальності.

Методи дослідження: аналіз наукової літератури та узагальнення науково-теоретичних даних, синтез та вторинна обробка документів

Гіпотеза: впровадження програм перепідготовки та перекваліфікації громадян на соціально-орієнтовані спеціальності нового покоління можуть стати більш ефективними за умов забезпечення сучасних підходів до якості освіти.

Висновки: 1. За результатами прикладного дослідження у зв'язку із соціально-політичними та економічними змінами, які відбуваються в Україні постає питання радикальних змін у правовідносинах з професійного навчання працівників і впровадження програм перепідготовки та перекваліфікації громадян на соціально-орієнтовані спеціальності з урахуванням прогресивного досвіду європейських країн.

2. Проблема освіти громадян потребує спеціальних досліджень та розробок на всіх рівнях українського суспільства. Вивчення зарубіжного досвіду, його позитивних та негативних аспектів дає змогу правильно оцінити ті процеси, які відбуваються у сфері зайнятості населення, а також запровадити нові досягнення та перспективні ідеї цього досвіду.

SUMMARY

Qualification work consists of 67 pages, 69 positions in the list of references, 2 figures, 1 table, 2 appendices.

RETRAINING, REQUALIFICATION, SOCIALLY ORIENTED SPECIALTIES

Purpose: to explore the prospects of the modern programs implementation of citizens retraining and requalification to socially oriented specialties.

Object of research: retraining and requalification as an integral part of citizens professional activity.

Subject of the study: theoretical and scientific-methodological aspects of implementation of modern programmes for professional and personal development of employees in socially oriented specialties.

Research methods: analysis of scientific literature and generalization of scientific and theoretical data, synthesis and secondary processing of documents.

Hypothesis: implementation of retraining and requalification programs of citizens to socially-oriented specialties of the new generation can become more effective under the conditions of ensuring modern approaches to the quality of education.

Conclusions: 1. According to the results of the applied research in connection with the socio-political and economic changes taking place in Ukraine, the question of radical changes in legal relations regarding professional training of employees and the implementation of retraining and requalification programs for citizens to socially-oriented specialties, taking into consideration European countries progressive experience only continuous professional education will allow employees to adapt to modern environmental conditions.

2. The problem of citizens' education requires special research and development at all levels of Ukrainian society. The study of foreign experience, its positive and negative aspects, makes it possible to correctly assess the processes taking place in the sphere of employment of the population, as well as to introduce new achievements and promising ideas of this experience.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	6
РОЗДІЛ 1. МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПЕРЕПІДГОТОВКИ ТА ПЕРЕКВАЛІФІКАЦІЇ ГРОМАДЯН НА СОЦІАЛЬНО-ОРІЄНТОВАНІ СПЕЦІАЛЬНОСТІ	9
1.1. Стан наукової розробки теми.....	9
1.2. Сутнісний зміст поняття професійного навчання та його види: перепідготовка та перекваліфікація	17
1.3. Методи перепідготовки та перекваліфікації громадян до професійної діяльності у сучасному освітньому просторі України і США.....	21
РОЗДІЛ 2. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПЕРЕПІДГОТОВКИ ТА ПЕРЕКВАЛІФІКАЦІЇ ГРОМАДЯН НА СОЦІАЛЬНО-ОРІЄНТОВАНІ СПЕЦІАЛЬНОСТІ.....	26
2.1. Основні засади організації професійної перепідготовки, перекваліфікації громадян соціально-орієнтованих спеціальностей в Україні.....	26
2.2. Зарубіжний досвід організації процесу перепідготовки та перекваліфікації громадян.....	33
2.3. Концепція професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації громадян на соціально-орієнтовані спеціальності в Україні.....	39
РОЗДІЛ 3. ПРАКСЕОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПЕРЕПІДГОТОВКИ ТА ПЕРЕКВАЛІФІКАЦІЇ ГРОМАДЯН НА СОЦІАЛЬНО-ОРІЄНТОВАНІ СПЕЦІАЛЬНОСТІ.....	51
3.1. Стан та оцінка ефективності впровадження програм професійної перепідготовки та перекваліфікації громадян.....	51
3.2. Перспективи впровадження програм перепідготовки та перекваліфікації в перспективних соціально-орієнтованих сферах.....	56
ВИСНОВКИ.....	59
СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ.....	61
ДОДАТКИ.....	68

ВСТУП

Актуальність дослідження. Сучасний стан соціально-економічного життя населення України характеризується підвищенням попиту працівників соціальної сфери. Розширення кола об'єднань та організацій соціального спрямування, що діють в межах реалізації державних програм, потребують професійної підготовки соціальних працівників. Соціальний працівник як фахівець має можливість інтегрувати у суспільство важливі знання, вміння і навички, а також – впливати на процес формування нових підходів для розв'язання соціальних проблем.

У соціально-економічних умовах розвитку українського суспільства актуального значення набувають проблеми професійної перепідготовки та перекваліфікації громадян.

У зв'язку із соціально-політичними та економічними змінами в країні виникли зміни й у правовідносинах з професійного навчання працівників. Ринковій економіці необхідні кваліфіковані працівники, які можуть швидко адаптуватися до поступово зростаючих вимог роботодавця. Конкурентоспроможність працівників безпосередньо пов'язана з рівнем кваліфікації робочої сили.

Актуальною є проблема перепідготовки працівників соціальних служб: адже функціонуючі соціальні служби на 60-70% укомплектовані фахівцями, які не мають відповідної професійної підготовки. Гострою для України є проблема підготовки підручників, посібників з соціально-орієнтованих спеціальностей, пакетів навчально-методичної документації.

Реальність така, що у своєму прагненні підняти свій професійний статус, соціальна робота все далі відходить від своїх колишніх функцій, коли вона всього лише компенсувала, йшла слідом за проблемами. Для того, щоб зберегти віру в свою професію, її функціонування у світі, що змінюється, професія соціальний педагог і соціальний працівник повинна бути на передовій лінії фронту соціального розвитку, акцентуючи свою діяльність на створенні

оптимальних умов для самореалізації кожної людини. Для виконання цього завдання і необхідно впровадження нових програм навчання соціальної роботи, яка спрямовані на підтримку та розвиток людей та суспільства.

Здатність орієнтуватися в процесах сучасного суспільного розвитку, поліпшення якості надання соціальних послуг та готовність брати на себе відповідальність за їх реалізацію, визначають потреби зміни філософії перепідготовки та перекваліфікації громадян на соціально-орієнтовані спеціальності. Змістовно-цільова спрямованість впровадження освітніх програм полягає в утвердженні і розвитку системи безперервного професійного навчання громадян.

Проблемна ситуація полягає в тому, що навчання соціальної роботі повинно відігравати провідну роль. Сучасні роботодавці постійно висувають нові вимоги до рівня фахових знань працівників, оскільки без оновлення професійних знань людина не може освоювати і впроваджувати нові відкриття, тому вона не буде належно виконувати роботу. Тому для вирішення цього завдання варто використовувати досвід наших країн Європи, які досягли успіху у реалізації освітніх програм.

Об'єкт дослідження: перепідготовка та перекваліфікація як невід'ємна складова професійної діяльності громадян.

Предмет дослідження: теоретичні і науково-методичні аспекти впровадження сучасних програм професійно-особистісного розвитку працівників на соціально-орієнтовані спеціальності.

Мета полягає у розгляді теоретичних положень вчених та дослідження сучасних програм перепідготовки та перекваліфікації громадян на соціально-орієнтовані спеціальності.

Для досягнення мети авторка поставила перед собою наступні дослідницькі завдання:

- проаналізувати стан наукової розробки теми.
- розкрити сутнісний зміст поняття професійного навчання та його види: перепідготовка та перекваліфікація.

- охарактеризувати методи перепідготовки та перекваліфікації громадян до професійної діяльності у сучасному освітньому просторі України і США.

- дослідити основні засади організації професійної перепідготовки, перекваліфікації громадян соціально-орієнтованих спеціальностей в Україні.

- проаналізувати зарубіжний досвід організації процесу перепідготовки та перекваліфікації громадян.

- дати оцінку ефективності впровадження програм перепідготовки та перекваліфікації громадян на соціально-орієнтовані спеціальності.

- сформулювати перспективи впровадження програм перепідготовки та перекваліфікації в перспективних соціально-орієнтованих сферах

Гіпотеза. Впровадження програм перепідготовки та перекваліфікації громадян на соціально-орієнтовані спеціальності нового покоління можуть стати більш ефективними, якщо сучасні підходи до якості освіти будуть забезпечуватись на трьох рівнях: європейському, національному та на рівні університету. Оскільки саме в сучасних освітніх системах країн Європи головним є планування отриманих результатів навчального процесу – знань, компетенцій та навичок.

Структура роботи: кваліфікаційна робота магістра складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку літератури і додатків.

РОЗДІЛ 1

МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПЕРЕПІДГОТОВКИ ТА ПЕРЕКВАЛІФІКАЦІЇ ГРОМАДЯН НА СОЦІАЛЬНО-ОРІЄНТОВАНІ СПЕЦІАЛЬНОСТІ

1.1. Стан наукової розробки теми

Разом з низкою громадських структур вирішує соціальні проблеми та надає соціальну допомогу та ініціативами, професійно займаються соціальні працівники, які як окрема професійна група існували в Україні ще на початку 90-х років ХХ ст. з метою вирішення комплексу соціально-педагогічних проблем, пов'язаних із налагодженням взаємодії особистості з суспільством. Також урізноманітнено пріоритети професійної підготовки соціальних працівників з подальшим її розвитком як цілісної системи, розширенням спектру спеціалізацій враховуючи надбання світової практики. У зв'язку з цим, надзвичайно важливим для вищих навчальних закладів України, де система підготовки фахівців для соціальної сфери перебуває на етапі становлення, треба враховувати сучасні тенденції розвитку соціальної освіти за кордоном [7, с. 29], а також запроваджувати інноваційні підходи в процес професійної підготовки майбутніх соціальних працівників.

Освіта є тією складовою суспільного життя, яка визначає рівень інтелектуалізації всіх його сфер, здатність сприймати, розвивати і застосовувати новітні технології та гуманітарні ідеї, принципи і норми правових відносин у державі. Освіта є важливим чинником розвитку економіки, ґрунтується на знаннях. Як зазначає Н. М. Вапнярчук «Гарна освіта та вмілі люди – це ключ до створення, розповсюдження й ефективного використання знань» [9, с. 57].

Відповідно до Закону України «Про освіту» основною метою освіти є всебічний розвиток людини як особистості та найвищої цінності суспільства, розвиток її талантів, розумових і фізичних здібностей, виховання високих

моральних якостей, формування громадян, здатних до свідомого суспільного вибору, збагачення на цій підставі інтелектуального, творчого та культурного потенціалу народу, підвищення освітнього рівня народу, забезпечення народного господарства кваліфікованими фахівцями [36]. У соціальному вимірі освіта є домінуючою підсистемою суспільства, що (а) визначає рівень і якість розвитку економіки та праці, (б) виступає стратегічним ресурсом функціонування державних і політичних структур, (в) є фундаментальною засадою процесу соціалізації особистості [5, с. 22].

Перепідготовка та перекваліфікація громадян є найважливішим чинником активної політики зайнятості населення і спрямовані на розвиток трудових ресурсів, забезпечення продуктивної, вільно обраної зайнятості, зміцнення їх соціальної захищеності шляхом підвищення темпів зростання професійних навичок, професійної майстерності та конкурентоспроможності на ринку праці.

Для порівняльного аналізу становить інтерес досвід країн близького зарубіжжя з подібними до України соціальними системами та історико-політичними соціально-економічними процесами. Зокрема, досвід сусідньої Польщі може бути корисним для України, насамперед через схожість освітніх змін, які сьогодні відбуваються в Україні та вже відбулися в Польщі.

Актуальність даної проблеми визначена практичним значенням польського досвіду розвитку університетської освіти і науки кінця ХХ – початку ХХІ ст., новітніх тенденцій практичної підготовки соціальних працівників у вищій школі Польщі, шляхів оновлення польської вищої освіти у європейському освітньому просторі [57, с. 158].

У цьому напрямі на сучасному етапі розвитку вітчизняної соціальної освіти необхідне вивчення зарубіжного досвіду підготовки соціальних працівників.

Цей аспект висвітлено у наукових здобутках зарубіжних і вітчизняних науковців, серед яких: О. Безпалько, Н. Горішної, С. Кубіцького, А. Кулікової, В. Поліщук, Л. Романовської, Т. Семигіної, М. Сюсько, С. Шепелюк та ін.

Власне, основна увага дослідників зосереджена на соціальній освіті у США, країнах Західної Європи [55].

Питання змісту професійної підготовки соціальних працівників в Україні досліджували в різних аспектах, зокрема: підготовка і професійне становлення соціальних педагогів, професійна компетентність соціального працівника у структурі його професіоналізму (С. Архипова) [1]; інтегрований підхід до актуальних питань соціально-педагогічної теорії і практики (І. М. Богданова) [6]; зміст соціально-педагогічної діяльності, форми та методи її здійснення (О. В. Безпалько) [2]; професійна підготовка соціальних педагогів, технології і функції соціально-педагогічної роботи (А. Й. Капська) [24]; психологічний, педагогічний і управлінський аспекти професійної підготовки соціальних педагогів (Л. І. Міщик) [32]; теорія і методика професійної підготовки соціальних педагогів в умовах неперервної освіти (В. М. Поліщук) [33]; підготовка до соціально-педагогічної діяльності з позицій системного підходу, соціально-педагогічні технології (С. В. Харченко) [56] та ін.

Актуальним питанням теорії і практики соціальної роботи та професійної підготовки соціальних працівників в Україні присвячували свої наукові роботи також такі науковці, як: В. Васильєва, І. Зверєва, І. Козубовська, Г. Лактіонова, І. Мигович, В. Полтавець та ін. Дослідження зарубіжного досвіду професійної підготовки соціальних працівників представлено у працях О. Пічкара, В. Тименка та інших.

Загострення проблеми перепідготовки та перекваліфікації громадян зумовлює актуальність дослідження процесу навчання дорослих, виявлення психологічних основ навчання на етапі зрілості. Неперервність освіти передбачає пошук нових рішень щодо неперервності та цілісності професійного становлення і розвитку особистості, постійного поглиблення її загальноосвітніх і професійних знань; посилення індивідуального підходу у вихованні; розвиток творчих здібностей спеціалістів. Сучасне суспільство висуває все більш високі вимоги до інтелекту, рухливості, пластичності та гнучкості особистості. Людина стає активною рушійною силою суспільного

прогресу тільки за умови глибокого пізнання об'єктивних закономірностей розвитку природи і суспільства, набуття глибоких знань, умінь і можливостей використання їх на благо прогресу.

Вивчення управління та самоуправління розвитком особистості відбувається у зв'язку з його змістовним і процесуальним аспектами на рівнях педагогіки (виховання, освіта дітей, підлітків та молоді) та андрагогіки (освіта дорослих). Особливу увагу приділено освітньо-виховному середовищу, принципам його побудови та функціонування. Сформовані у вітчизняній психології в середині ХХ ст. теорії, концепції, трактування учіння та навчальної діяльності (Л. І. Айдарова, Б. Г. Ананьєв, Д. Н. Богоявленський, П.Я. Гальперін, Г. Г. Гранік, В. В. Давидов, Д. Б. Ельконін, Л. В. Занков, З.І.Калмикова, Г. С. Костюк, Н. В. Кузьміна, Л. Н. Ланда, А. А. Люблінська, А.К. Марков, Н. А. Менчинська, Н. Ф. Тализіна, П. А. Шеварьов та ін.), а також роботи зарубіжних учених (І. Лінгарт, І. Ломпшер та ін.) є значним внеском не лише в осмислення педагогічної практики, а й у педагогічну психологію як науку, що цілеспрямовано розвивається [55].

Як зазначає Н. М. Вапнярчук «роль грамотно підготовлених трудових ресурсів в еволюції економіки й суспільства в цілому стає винятково значимою. Пов'язано це з тим, що з розширенням і поглибленням (особливо в останні два десятиліття) науково-технічної основи економіки, освоєнням високоскладних технологій і поширенням мікрокомп'ютерної техніки (другий етап НТР у знаряддях праці датується приблизно початком 80-х років), а також входженням громадського виробництва в інформаційну стадію, воно вже не може обходитися без масової творчої діяльності. Вперше в історії продуктивні сили виявилися на такому рівні, за якого їх еволюція стає можливою лише в умовах творчої активності працівників пригніченої частини професій і видів діяльності. Для цього потрібен усебічний і передусім творчий розвиток людини на всіх стадіях виховання, шкільного й вузівського навчання, прищеплення інтересу до наукових досліджень і творчого підходу до трудової діяльності. Підвищення інтелектуального потенціалу трудових ресурсів – один

із головних напрямів соціальної еволюції сучасного суспільства, що набуває величезного загальнодержавного та глобального значення» [9, с. 58].

Так, К. О. Голікова перепідготовку працівників розуміє як право робітника отримувати додатковий освітньо-кваліфікаційний рівень з відривом від роботи, без відриву від роботи або із частковим відривом від роботи, а підвищення кваліфікації працівників розглядає як процес формування знань, умінь і навичок робітників, що є безперервним і починається з моменту отримання працівником певного освітньо-кваліфікаційного рівня [13, с. 19]. Перепідготовка працівників – це професійне навчання, спрямоване на оволодіння іншою професією працівниками, які вже отримали первинну професійну підготовку. Проводиться з метою навчання працівників, які вивільняються у зв'язку з перепрофілюванням або реорганізацією підприємства тощо, розширення професійного профілю у зв'язку з необхідністю зміни професії у зв'язку з відсутністю роботи, що відповідає професії працівника або у разі втрати здатності виконувати роботу за попередньою професією. Разом з тим, під перекваліфікацією розуміють процес набуття нових навичок, знань і кваліфікації з метою зміни професії чи сфери діяльності. Це означає, що людина, яка вже має певний досвід і освіту в певній галузі, приймає рішення змінити сферу професійної діяльності або зробити кар'єрний перехід у сферу, де вона раніше не мала досвіду або кваліфікації.

Перекваліфікація може бути спровокована підвищеними факторами, серед яких: зміна інтересів, потреб ринку праці, зміна природи, технологічні збої тощо. Цей процес може включати навчання новим навичкам, отримання нової освіти чи сертифікатів, а також пошук нових можливостей працевлаштування в новій сфері.

Перекваліфікація осіб для адаптації до змін на ринку праці та розвитку нових можливостей кар'єрного зростання. Це може бути корисно для тих, хто хоче змінити свою кар'єру або реагувати на зміни в економіці та технологіях.

Дослідники звертають увагу, що особливістю перепідготовки та

перекваліфікації громадян є те, що слухачі вже володіють певними знаннями та практичними навичками для виконання своєї роботи, вони критично ставляться до навчального матеріалу, бажають отримувати саме ту інформацію, яка потрібна для виробничої діяльності [28, с. 296]. У порівнянні з початковою підготовкою, перепідготовка і перекваліфікація проводиться не з учнями, а з працівниками. Необхідність перепідготовки і перекваліфікації громадян викликана, в першу чергу, змінами зовнішнього та внутрішнього середовища, вдосконаленням процесу управління, освоєнням нових видів і сфер діяльності.

А. Литвин і Л. Руденко запропонували напрями психолого-педагогічного розвитку дорослих людей: навчання дорослих на усіх рівнях освіти; перепідготовка і перекваліфікація в умовах трудової діяльності, оволодіння суміжною професією; підвищення кваліфікації кадрів, удосконалення з тієї кваліфікації, якою людина не оволоділа раніше з урахуванням найновіших досягнень науки і техніки в цій галузі діяльності. У сучасній науково-педагогічній літературі зустрічаються близькі за значенням терміни, пов'язані з неперервною професійною підготовкою: «перманентна освіта», «підвищення кваліфікації», «перекваліфікація», «підготовка і перепідготовка кадрів» та ін. Усі вони стосуються освіти, яка продовжується після базової освіти, надає можливість кожній людині протягом життя використовувати різноманітні освітні програми та дозволяє раціонально поєднувати навчання із освітою [30, с. 17].

Дорослий учень – це дієздатна особа, яка різними способами поєднує навчальну діяльність з роботою; це соціально зріла, загально сформована особистість, яка вже має статус оплачуваного працівника і повноправного громадянина, активного учасника суспільства, який несе різноманітні соціальні обов'язки. На думку Л. Б. Лук'янової, дорослість пов'язана не стільки з віком людини, скільки з соціально-психологічними факторами, які сама людина усвідомлює і визнає суспільство [31, с. 24].

Актуальні аспекти проблеми професійної підготовки фахівців соціально-

педагогічної діяльності розглядають українські й польські вчені за такими напрямками: теоретико-методологічна основа педагогічної освіти (А. Алексюк, А. Євтодюк, Н. Ничкало, Є. Тремпала та ін.); теорія професійної освіти спеціалістів (В. Афанасьєв, В. Беспалько, І. Вольчук, Л. Герасіна, Т. Завгородня, А. Лігоцький та ін.); професійна підготовка фахівців у галузі соціально-педагогічної діяльності (Т. Вуєк, Я. Іздебська, І. Курляк, Ю. Мацкевич, І. Мигович, Л. Міщик, Т. Пільч, Л. Пундик та ін.); соціально-педагогічні аспекти історико-педагогічних досліджень (І. Мищишин, З. Нагачевська, Б. Ступарик, О. Сухомлинська, М. Чепіль); теоретичні засади соціальної педагогіки (Р. Врочинський, І. Зверєва, А. Капська, Л. Коваль, Г. Лактіонова, І. Лепальчик, В. Оржеховська та ін.); теорія компаративних досліджень (В. Зубко, К. Корсак, Л. Пуховська, І. Тараненко, Й. Шатковська, А. Яновський та ін.) [40].

На думку дослідників, проблеми професійного розвитку є не лише педагогічними, а й психологічними, а саме – акмеологічними. Сучасні навчальні заклади не можуть забезпечити випускника таким обсягом знань, якого вистачило б на весь період активного життя. У зв'язку з інтенсивним зростанням потоку інформації кожні 5-10 років необхідно поновлювати знання, щоб відповідати необхідним вимогам виробництва і соціальної сфери. Програми перепідготовки і перекваліфікації повинні мають підготувувати людей, які здатні до навчання, тобто готові вчитися все життя. Зробити це, без сумніву, набагато складніше, ніж просто дати людям певну суму знань, умінь і навичок [29, с. 130].

Доведено, що наразі науковці приділяють увагу питанням професійної перепідготовки окремих груп дорослого населення, але ця робота носить фрагментарний характер, не визначено єдиних підходів до професійної перепідготовки громадян, досі відсутні потребує правові та фінансові умови, подальше вдосконалення та науково-методичне забезпечення професійної перепідготовки дорослого населення.

Міжнародний досвід свідчить про необхідність створення спеціальних

інституцій, які б виробляли стратегію та координували всю діяльність щодо професійної перепідготовки та перекваліфікації кадрів. Зокрема, МОП має міжнародний центр сучасної технічної та професійної підготовки; Країни-члени ЄС мають Європейський центр розвитку професійної освіти; у США у складі великих фірм існують спеціальні організації, які розробляють постійні програми перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу; в Болгарії функціонує Координаційний центр єдиної системи підготовки та підвищення кваліфікації кадрів [9, с. 57].

Посилюючи внутрішні можливості та покращуючи якість кадрового складу, організації запобігають нестачі кваліфікованих працівників і менш схильні до короткострокових змін в економіці. Як зазначає В. А. Савченко, політика у сфері професійного навчання має бути спрямована на забезпечення прав громадян на здобуття вищої та професійно-технічної освіти відповідно до їх інтересів, покликань, здібностей та задоволення потреб усіх сфер діяльності у кваліфікованих і конкурентоспроможних працівників на ринку праці [39, с. 380].

Сьогодні хоча й спостерігаються позитивні зміни щодо розвитку системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників, проте вони відбуваються дуже повільно. Це пов'язано насамперед із зволіканням із прийняттям Кодексу законів про працю України, відсутністю кроків щодо вдосконалення системи визначення та підтвердження професійної компетентності працівників, проблемами партнерства навчальних закладів і підприємств, відставанням професійно-технічної освіти від сучасної технології та наука тощо.

Таким чином, можемо зробити висновок, що усі ці труднощі викликані проблемами, які існують в економіці країни. І тому головну роль у цьому має відводити державі, яка має брати активну участь у регулюванні освіти впродовж життя, створювати всі необхідні умови для всебічного розвитку особистості, підтримувати підприємства, організації та установи, щоб останні зацікавлені у здійсненні інвестицій у підвищення професійного рівня

працівників, удосконалення системи здобуття освіти (професійно-технічної, вищої, післядипломної та ін.).

1.2. Сутнісний зміст поняття професійного навчання та його види: перепідготовка та перекваліфікація

Активний розвиток економіки, науки і техніки, інформаційних технологій вимагає компетентних і конкурентоспроможних спеціалістів, які здатні постійно оновлювати свій загальноосвітній, професійний і культурний рівень. Перехідний період зумовив актуальність пошуку нових форм навчання громадян, які б відповідали сучасним вимогам розвитку суспільства [4].

У загальному комплексі проблем, які пов'язані зі змінами ринкової економіки, чільне місце посідає проблема формування системи надання освітніх послуг для різних соціальних верств населення, зокрема з перепідготовки та перекваліфікації громадян з метою їх подальшого працевлаштування.

Активна частина населення, насамперед, молоді соціальні верстви, розуміють важливість і необхідність професійної перепідготовки і перекваліфікації професій, затребуваних на ринку праці. У свою чергу, це позначилося на поведінці незайнятого населення та сприяло прагненню до перекваліфікації та готовності змінити професію, а також розвитку творчої активності особистості.

Професійне навчання громадян є складовою професійної освіти, однак в процесі дослідження цього питання автори вкладають у поняття «професійна перепідготовка» різний зміст. Проведені дослідження з цього питання показують, найбільш точними є наступні твердження:

– професійне навчання – це цілеспрямований процес навчання реальних і потенційних робітників професійним знанням і вмінням з метою набуття навичок, які необхідні для виконання певних видів робіт, з використанням різних форм професійної освіти, включаючи як професійно-

технічні заклади освіти різного рівня, так і професійне навчання на виробництві;

– професійне навчання – це цілісний процес підвищення рівня знань, умінь і навичок, а також втілення потенційних можливостей робітників, який здійснюється через систему організаційно-економічних заходів;

– професійне навчання – це процес постійного підвищення професійно-кваліфікаційного рівня персоналу для реалізації стратегічних цілей організації [55, с. 263].

Важливою складовою професійного розвитку громадян, є професійне навчання, оскільки воно формує умови для самореалізації особистості, збереження та раціонального використання кадрового потенціалу робітників у процесі досягнення стратегічної мети організації. Під професійним навчанням варто розуміти плановий процес набуття робітниками організації професійних знань, умінь і навичок, які необхідні для виконання певних видів робіт задля підвищення продуктивності праці та конкурентоспроможності робітників та ефективність підприємства. Професійне навчання персоналу може здійснюватися за допомогою різних форм і методик [8, с. 13].

Досліджуючи наукову літературу, можна констатувати, що немає єдиного підходу до класифікації професійного навчання персоналу. Досить глибоко досліджує це питання В. А. Савченко Так, професійне навчання робітників в організації він класифікує за наступними критеріями: за типами професійного навчання (безпосередньо в організації, за межами організації, самостійна підготовка робітників); за видами професійного навчання (первинна професійна підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації); за характером професійного навчання (з відривом від виробництва, без відриву від виробництва); за формами професійного навчання (навчання безпосередньо на робочому місці, навчання поза робочим місцем) [55, с. 351]. Представлена класифікація є досить змістовною, але, на наш погляд, дещо складна. Крім того, він відноситься тільки до професійного навчання громадян і не стосується інших груп персоналу.

У свою чергу, О. В. Крушельницька та Д. П. Мельничук вважають навчання основними напрямками професійного розвитку персоналу:

- первинне, із врахуванням завдань підприємства і специфіки його роботи;
- з метою ліквідації розриву між вимогами робочого місця, посади і діловими якостями персоналу;
- з метою підвищення загальної кваліфікації;
- для роботи за новими напрямками розвитку організації;
- з метою освоєння нових методів виконання трудових операцій [28].

Досліджуючи процеси навчання персоналу І. Б. Швець в першу чергу розрізняє професійну підготовку робітників і керівників, а також виділяє її види. У його дослідженнях, безперервне навчання керівників і спеціалістів здійснюється за такими видами: систематичне самостійне навчання, короткострокове навчання (підвищення кваліфікації), стажування, аспірантура та докторантура, перепідготовка. До видів навчання робітників Г. В. Щокін відносить підготовку нових робітників, перепідготовку кваліфікованих робітників, навчання суміжним професіям, підвищення кваліфікації робітників [60, с. 208].

Розуміючи професійне навчання як процес, його систему слід досліджувати як сукупність певних етапів – самостійних, логічно завершених етапів та організаційно завершених дій. Саме до цих етапів можна зарахувати первинну професійну підготовку, перепідготовку та перекваліфікацію:

- підготовка кадрів – планомірно організована підготовка та випуск кваліфікованих кадрів для всіх сфер діяльності, які володіють комплексом спеціальних знань, умінь, навичок і методів навчання;
- перепідготовка кадрів – навчання персоналу з метою оволодіння новими знаннями, вміннями, навичками та методами комунікації у зв'язку з оволодінням новою професією або зміною вимог до змісту та результатів

праці;

– підвищення кваліфікації кадрів – навчання кадрів з метою удосконалення знань, умінь, навичок і способів спілкування в зв'язку з ростом вимог до професії або підвищення на посаді [23, с. 148].

Як наголошує Ю. С. Іванова основна відмінність професійної підготовки від перепідготовки полягає в тому, що при підготовці навчання проходять некваліфіковані працівники, а перепідготовку – здійснюють кваліфіковані працівники, які бажають отримати іншу професію або спеціальність [23].

У сфері соціальних послуг велика увага приділяється професійній перепідготовці, головною метою якої є прискорене набуття навичок, які необхідні для виконання певної роботи або групи робіт і спрямоване на розвиток трудових ресурсів; задоволення продуктивної, вільно обраної зайнятості громадян; посилення соціальної захищеності безробітних шляхом підвищення рівня професійних навичок, професійної мобільності та конкурентоспроможності на ринку праці [16, с. 15]. Слід звернути увагу, що перепідготовку навчання проходять кваліфіковані працівники, які мають за мету здобути нову професію або спеціальність.

З цього приводу слід погодитися із позицією М. І. Десненко, який відзначає, що економічний зміст перепідготовки полягає у вирішенні проблеми працевлаштування через отримання ще однієї, будь-якої іншої професії, попри те, що професійна перепідготовка виконує інші функції – оновлення та розширення професійного профілю в рамках існуючої професії. Однак, на думку науковця, професійна перепідготовка має випереджувальний характер, оскільки зумовлена стратегічними, перспективними потребами виробництва, яке завжди потребує підвищення якості робочої сили [17, с. 32].

Таким чином, процес перепідготовки передбачає навчання у межах отриманої професії з метою підвищення рівня знань і навичок кваліфікованих робітників. Професійна перепідготовка має велике значення для отримання висококваліфікованої роботи, через те, що в результаті навчання людина розширює межі набутої професії, отримує нові знання, набуває нових навичок,

тим самим підвищує свою конкурентоспроможність серед інших претендентів, які не проходили таку перепідготовку.

Професійна перепідготовка визначається потребами ринку праці, соціально-економічними умовами, що склалися в державі, що призвело до припинення значної кількості компаній, вивільнення працівників, які мали відповідний досвід і професійну спеціалізацію за певними напрямками. галузі виробництва, економіки тощо. Скорочення таких працівників призводило до пошуку іншої роботи, яка досить часто не відповідала їх досвіду, спеціальності, вимагала перекваліфікації, навчання чомусь іншому, новому тощо.

В Україні слід запровадити нові механізми навчання при проведенні перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників. Можемо запропонувати, що одним із найефективніших заходів є дистанційне та заочне навчання, що економить час особи та фінансові витрати держави на вказану область. Варто поширювати індивідуалізацію навчання безробітних з урахуванням їх психоемоційного стану, психологічних особливостей, освіти, віку, статі тощо та залучати роботодавців до здійснення навчання на замовлення, виходячи зі специфіки роботи.

1.3. Методи перепідготовки та перекваліфікації громадян до професійної діяльності у сучасному освітньому просторі України і США

Інформатизація освіти, розвиток сучасного освітнього процесу на основі впровадження інноваційних технологій, методів інтерактивного навчання та нових напрямків самостійної роботи студентів, реалізація компетентнісного підходу сконцентровані на вирішення завдань перепідготовки та перекваліфікації громадян відповідно згідно вимог освітніх стандартів нового покоління.

Враховуючи глобалізацію знань, активні темпи накопичення та поширення інформації, які спостерігаються за останні роки з розвитком

інноваційних технологій, пошук нових форм підготовки та подання інформації стає надзвичайно актуальним. Згідно з цим зростає значення підготовки та впровадження електронних видань у навчальний процес [22, с. 73].

Головна тенденція сучасної освіти, а саме перепідготовка та перекваліфікація громадян на соціально-орієнтовані спеціальності, тому сьогодні активно впроваджуються нові освітні моделі.

Вони допомагають людині адаптуватися та розвивати свої компетенції та професійні навички згідно з активними змінами в економіці, технологіях та ринку праці. Дана модель включає наступні підсистеми:

- неформальна та інформальна освіта (за ступенем інституціоналізації);
- дистанційна освіта (за способом організації навчального процесу);
- онлайн освіта (за засобами реалізації);
- змішана освіта (поєднання традиційних та онлайн-засобів навчання) [16, с. 17].

Традиційна система освіти базується на засвоєнні знань, а оцінка фахівця – за критеріями умінь і навичок. Однією з актуальних проблем сучасності є теоретична перепідготовка та перекваліфікації в поєднанні з низьким рівнем оволодіння практичними навичками. Сьогодні основна увага в сфері соціального виховання приділяється якісним показникам. Основним досягненням цієї мети є впровадження програм, методика яких навчає не просто знанням, а знанням і вмінням.

Головну увагу треба приділяти методам активного навчання як найбільш дійовим та результативним. Тому у світлі актуальних проблем, які на сьогоднішній день існують у соціальній сфері, необхідно активно шукати нові шляхи щодо підвищення якості освіти, більш широко впроваджувати перспективні новітні технології в структуру навчально-методичного процесу [22, с. 75].

Для підвищення якості навчального процесу треба:

- використовувати фрагментовану дистанційну форму навчання та створити методичну базу для її впровадження, для громадян, які обрали

напрями перепідготовки та перекваліфікації;

- здійснювати постійний системний внутрішній моніторинг якості освітньої діяльності;
- застосовувати систему управління веб-ресурсами навчальної програми зі спеціальностей та дисциплін на основі платформи Moodle (www.moodle.org);
- активізувати проведення практики на більш якісному рівні з розширенням баз практики в установах соціального обслуговування (інтернати, геронтологічні центри, будинки для людей похилого віку тощо);
- впровадити нову методику рейтингування науково-педагогічного складу [6, с. 160].

Наприклад, важливе місце у професійній перепідготовці гуманітарних фахівців США займає дистанційне навчання. Центральною кадровою ланкою цього процесу є тьютор, професійна діяльність якого суттєво відрізняється від діяльності викладача вищої школи. У системі дистанційної освіти він виступає транслятором знань, експертом, гідом і змістовним лідером.

Основними напрямами її діяльності є проектна, консультативна, фасилітаційна, організаційна та потребує виконання таких професійних функцій: управлінська, діагностична, цілепокладання, мотиваційна, плануюча, комунікативна, контролююча, рефлексивна, методична. Функції тьютора реалізуються через організаційні форми його діяльності, що характеризують її зміст: презентації, конференції, оформлення, контроль навчальної діяльності, недільна школа, група самопідтримки. Безумовно, викладач системи дистанційного навчання, який у науковій літературі традиційно описується як тьютор, має певні спільні та відмінні характеристики з відповідним видом професійної діяльності у сфері традиційної освіти [58].

На таких основних принципах базуються сучасні моделі перепідготовки американських учителів:

- свобода вибору – громадяни самостійно обирають навчальний заклад, зміст, форму і темп навчання відповідно до власних професійних інтересів,

потреб і можливостей;

– ринковий підхід проявляється в тому, що багато компаній пропонують широкий вибір інформаційних, науково-методичних та культурних матеріалів і студент може вибрати саме те, що йому найбільше потрібно;

– матеріальне стимулювання – підвищення професійної кваліфікації супроводжується значним підвищенням заробітної плати та посадового статусу (заробітна плата нараховується згідно стажу та кількості набраних кредитів після отримання права викладати, тобто певної кількості навчальних годин, необхідних для оволодіти знаннями з певного предмету чи теми);

– усебічність – майбутнім фахівцям пропонується така кількість різних навчальних курсів, предметів, проблем, які не тільки задовольняють їхні пізнавальні та культурні потреби, а й дають можливість у разі необхідності змінити професійну спеціалізацію).

Серед основних методів перепідготовки та перекваліфікації громадян України для професійної діяльності виділяємо такі:

– навчання в учбових закладах: це може бути технічне або професійне навчання в коледжах або вищих навчальних закладах. Громадяни отримують необхідні теоретичні знання та практичні навички для роботи за обраною професією.

– курси та тренінги: це можуть бути короткострокові курси або тренінги, які орієнтовані на спеціалізовані аспекти певної професії. Наприклад, курси навичок ораторного мистецтва для тих, хто хоче перекваліфікуватися за напрямками соціально-орієнтованих спеціальностей.

– онлайн-навчання: за допомогою Інтернету громадяни можуть отримати доступ до навчальних матеріалів і курсів для перепідготовки або перепідготовки безпосередньо з дому чи зручного для них місця.

– стажування та практика: наприклад, практичні заняття, які дадуть можливість громадянам отримати досвід роботи за новою професією. Це може

включати роботу під керівництвом досвідчених професіоналів або роботу над реальними проектами.

– підтримка та консультації: громадяни можуть отримати допомогу від спеціалістів, які надають поради та інформацію про професійні можливості, ринок праці, необхідні навички тощо.

Таким чином, поєднання вищезазначених методів може бути ефективним для перепідготовки та перенавчання громадян новим професіям. Щоб забезпечити успішний перехід до нової професійної діяльності, важливо враховувати індивідуальні потреби та обставини кожної людини.

РОЗДІЛ 2

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПЕРЕПІДГОТОВКИ ТА ПЕРЕКВАЛІФІКАЦІЇ ГРОМАДЯН НА СОЦІАЛЬНО-ОРІЄНТОВАНІ СПЕЦІАЛЬНОСТІ

2.1. Основні засади організації професійної перепідготовки, перекваліфікації громадян соціально-орієнтованих спеціальностей в Україні

Практичним механізмом реалізації соціальної політики є соціальна робота, яка у незалежній Українській державі набула статусу фахової діяльності. Першочерговими заходами щодо формування стратегії соціальної роботи є реформування системи соціальної допомоги, розвиток адресної допомоги; соціальна підтримка сім'ї, ветеранів війни та праці, жінок, дітей і молоді; соціальний захист громадян, які потерпіли від наслідків Чорнобильської катастрофи; забезпечення інвалідам рівних з іншими громадянами можливостей для участі в економічній, політичній і соціальних сферах життя суспільства, умов для реалізації потенційних можливостей інвалідів; соціальна підтримка громадян, звільнених у запас або відставку з військової служби, служби в органах внутрішніх справ та членів їх сімей. Соціальна робота має місце і при забезпеченні розвитку ринку праці і зайнятості, попередженні і скасуванні причин соціального ризику тощо.

Важливим вектором кадрового забезпечення надання соціальних послуг є професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації соціальних працівників. З практики відомо, що низькі рівні освітньої підготовки, кваліфікації та професіоналізму соціальних працівників зумовлюють неналежне виконання покладених на них функціональних повноважень і обов'язків, знижують ефективність використання бюджетних соціальних видатків та інших ресурсів в системі надання соціальних послуг.

Варто зазначити, що кадрове забезпечення систем надання соціальних послуг є специфічною повторюваною діяльністю, яка відбувається в рамках процесу управління. Кадрове забезпечення слід аналізувати з аспекту професійної політики – діяльності, яка системно реалізує низку взаємопов'язаних заходів у певному порядку. Схема базового циклу кадрового забезпечення системи надання соціальних послуг подано на рис. 2.1.



Рис. 2.1. Схема базових циклічних фаз кадрового забезпечення системи надання соціальних послуг

Таким чином, кадрове забезпечення пов'язане з постійним виконанням певних функцій (планування, відбір, організація, навчання, мотивація тощо).

Кадрове забезпечення надання соціальних послуг визначено ст. 17 Закону України «Про соціальні послуги» [38], відповідно до якої надання соціальних послуг здійснюють соціальні працівники, інші фахівці, соціальні робітники. Відповідно до ст. 1 вказаного закону [38] :

- соціальний працівник - професійно підготовлений фахівець, що має необхідну кваліфікацію у сфері соціальної роботи та надає соціальні послуги;
- соціальний робітник - особа, яка надає соціальні послуги та має підготовку, що відповідає вимогам та характеру роботи, що виконується.

Головна відмінність соціального працівника від соціального робітника

полягає у тому, що перший є фахівцем з необхідним рівнем професійної підготовки, достатнім для кваліфікованого надання професійних соціальних послуг. Професійну підготовку фахівців з вищою освітою для надання соціальних послуг проводять інститути, факультети, кафедри та відділення з соціальної роботи вищих навчальних закладів України [33, с. 217].

На нашу думку, акцентування на практичній діяльності визначає прикладний характер соціальної роботи та її специфіку у порівнянні з іншими професіями. Потреби у застосуванні нових підходів, використанні інноваційних технологій у соціальній роботі, накопичений міжнародний досвід професійної освіти у цій галузі зумовлюють доцільність інтегрування теорії і практики посередництва у зміст професійної підготовки соціальних працівників як системи взаємозв'язаних професійних знань, умінь і навичок, що сприяють формуванню професійних компетенцій майбутніх фахівців у галузі соціальної роботи.

Призначення курсу з соціальної роботи полягає в тому, щоб студенти засвоїли знання теорії і методики цього виду професійної діяльності, оволоділи практичними навичками, вмінням її проводити серед різних категорій громадян, які потребують соціального захисту й підтримки, виховали у собі високі моральні, гуманістичні якості, необхідні спеціалістам цього профілю. Однак лише у минулому столітті ця робота визнана у всьому світі як професія, що потребує спеціальної підготовки. Соціальна робота характеризується своєю орієнтацією не лише на допомогу людині в розв'язанні повсякденних проблем, але й на навчання її, при необхідності, подолати труднощі, розвиток у неї умінь і навичок самоорганізації [28, с. 296].

Україні притаманна своєрідність процесу становлення професії соціального працівника і соціального педагога: офіційне визнання професій «соціальна робота» і «соціальна педагогіка» скоріше можна назвати юридичним оформленням того, що було вже нагромаджене практикою, теорією, історією нашого народу [5]. У цьому полягає особлива складність

соціальної ситуації, в якій формується професія соціального педагога і соціального працівника в Україні а значить і система підготовки відповідних фахівців. Закономірно, що в процесі визначення моделі підготовки соціальних педагогів необхідно враховувати і опиратися на економічні та соціальні реформи; адже власне вони впливають і вирішальним чином впливатимуть на сутність соціальної і соціально-педагогічної діяльності у майбутньому і на систему вимог, що пред'являтимуться до професійних працівників цих сфер.

В Україні професійна перепідготовка і перекваліфікація соціальних працівників і соціальних педагогів здійснюється різними шляхами. Вона здійснюється в педагогічних інститутах та університетах, в педагогічних та інших училищах, коледжах, на різноманітних курсах підвищення кваліфікації та ін. Терміни навчання різні: від декількох місяців до 4-5 років. Форми підготовки соціальних працівників і соціальних педагогів можна умовно розділити на три рівні:

- курсова або допрофесійна підготовка (різноманітні курси, школи, ліцеї, коледжі);
- навчання в університетах, галузевих вищих навчальних закладах на денних, вечірніх, заочних відділеннях, (4-5 років), на дистанційній, екстернатній формі навчання;
- післядипломна освіта (перекваліфікація на факультетах післядипломної освіти; особи, які мають вищу освіту, навчаються на них 1- 1,5 роки, підвищення кваліфікації, оволодіння новою спеціалізацією) [8, с. 16].

В умовах сьогодення застосовуються різноманітні форми допрофесійної підготовки, які здійснюються у наступних типах освітніх закладів: у загальноосвітніх закладах (школах, ліцеях, гімназіях, технікумах);

- у закладах додаткової освіти (будинках дитячої творчості, соціально-педагогічних– клубах, гуртках, факультативах, групах помічників соціальних педагогів);
- у вищих закладах освіти (факультетах майбутнього соціального

педагога, очнозаочних школах соціального педагога);

– у взаємодії « загальноосвітній заклад – вищий заклад освіти» (соціально-педагогічних– класах, спеціалізованих класах з конкретного профілю, педагогічних коледжах та ліцеях, школах майбутнього соціального педагога) [32].

Сьогодні в нашій країні, як і в інших країнах світу питання стоїть так: навчання соціальній роботі не може тільки пасивно відобразити соціальний розвиток, воно повинно вести активний пошук шляхів вирішення соціальних проблем, що з'являються. Зміст підготовки фахівців повинен включати наступні компоненти: глибокий аналіз сучасного соціального розвитку країни і формування вміння дати об'єктивну оцінку соціальній політиці, запропонувати альтернативні варіанти; чітке уявлення і класифікацію сучасних моделей, форм і методів самої практики соціальної роботи; власне педагогічний процес підготовки соціальних працівників; розробку теорій, концепцій, моделей і технологій, спрямованих на ефективне функціонування соціального працівника; розробку і реалізацію програм, що підвищують компетентність соціального працівника.

Професійна перепідготовка і перекваліфікація фахівців для соціальної і соціально-педагогічної роботи в нашій країні також має певні проблеми. Перш за все вимагає серйозного вдосконалення технологія підготовки майбутніх фахівців; вищі заклади освіти потребують серйозної державної підтримки в плані фінансової допомоги, матеріально-технічного забезпечення освітнього процесу, активізації процесів підготовки професорсько- викладацького складу як у країні так і за рубежом. Актуальною є проблема перепідготовки працівників соціальних служб: адже функціонуючі соціальні служби на 60-70 % укомплектовані фахівцями, які не мають відповідної професійної підготовки. Гострою для України є проблема підготовки підручників, посібників з соціальної і соціально-педагогічної роботи, пакетів навчально-методичної документації та науково-методичного супроводу підготовки фахівців. Реальність така, що у своєму прагненні підняти свій професійний

статус, соціальна робота все далі відходить від своїх колишніх функцій, коли вона всього лише компенсувала, йшла слідом за проблемами.

Кваліфікаційні вимоги до соціальних працівників, інших фахівців, які надають соціально-орієнтовані послуги, порядок їх атестації визначають відповідні центральні органи виконавчої влади. Мінсоцполітики України з метою підвищення рівня професійної діяльності соціальних працівників, інших фахівців, що надають соціальні послуги наказом від 1 жовтня 2012 року № 612 затверджено Порядок атестації соціальних працівників, інших фахівців, що надають соціальні та реабілітаційні послуги [36]. Вказаним Порядком визначено процедуру та умови проведення атестації соціальних працівників, інших фахівців, які за кваліфікаційними характеристиками посад здійснюють надання соціальних послуг та зайняті в установах і закладах, що надають такі послуги, і які не є державними службовцями. Атестація соціальних працівників, інших фахівців, що надають соціальні послуги, проводиться з метою підвищення рівня професійної діяльності таких працівників шляхом оцінки результатів їх роботи, ділових та професійних якостей, виявлених працівниками при виконанні їх службових обов'язків, визначених професійно-кваліфікаційними характеристиками посад і відображених у посадових інструкціях, що затверджуються керівниками закладів та установ, які надають соціальні послуги. Кваліфікаційні характеристики посад зазначених працівників визначаються згідно з Довідником кваліфікаційних характеристик професій працівників «Випуск 80. Соціальні послуги», затвердженим наказом галузевого міністерства від 14 жовтня 2005 року № 324 [36].

На практиці проведення атестації соціальних працівників, інших фахівців, що надають соціальні послуги є здебільше формальним, оскільки оцінка результатів їх роботи необхідно здійснювати на підставі визначених на державному рівні стандартів якості надання соціальних послуг, деякі з них на стадії впровадження, а деякі тільки розробляються.

Перепідготовку і перекваліфікацію фахівців проводять навчальні заклади (у тому числі заклади післядипломної освіти), що мають відповідну ліцензію,

видану в установленому порядку. До підвищення кваліфікації соціальних працівників зазначені заклади можуть залучати організації, їх підприємства, установи та організації, які мають досвід роботи з відповідними категоріями осіб та соціальними групами.

Аналіз системи професійної перепідготовки і перекваліфікації дає змогу визначити їх складний багаторівневий комплекс, який складається з елементів, логічно та послідовно поєднаних між собою і зумовлений необхідністю безперервного навчання працівників протягом життя. Систему професійного навчання працівників можна визначити як єдність змісту і форми професійного навчання, що реалізується шляхом професійної підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації працівників, виражається в здобутті працівниками формальним і неформальним способом необхідних професійних знань, умінь і навичок.

Отже, перед соціальною освітою в Україні стоїть складне завдання – збалансувати складну ситуацію сьогодення, поставивши в центрі уваги людину, зробивши на неї ставку, особливо людину, чия безпека, життєвий рівень, права і благоустрій бажають значно кращого. І саме тут навчання соціальній роботі повинно відігравати провідну роль. Для вирішення цього завдання потрібен весь досвід, знання, які нагромаджені в нашій країні так і за рубежом, і які ми повинні навчитися ефективно використовувати і розвивати. Історико-педагогічний аналіз наукових джерел показав, що програми професійної підготовки майбутніх соціальних фахівців в Україні та за кордоном містять практичний компонент, до якого входить не лише ознайомлення студентів із прийомами та методами роботи, але й безпосереднє залучення їх до практичної діяльності під керівництвом досвідчених педагогів-наставників і викладачів-консультантів. Перспективними, на нашу думку, є дослідження напрямів взаємодії закладів освіти з роботодавцями та іншими соціальними партнерами у процесі професійної підготовки та проходження видів практик майбутніми фахівцями соціальної роботи у Польщі.

2.2. Зарубіжний досвід організації процесу перепідготовки та перекваліфікації громадян

Розвиток персоналу є необхідною умовою функціонування будь-якого підприємства. Особливо в умовах сучасних змін у вимогах до професійних знань на тлі науково-технічного прогресу. Розвиток персоналу повинен бути безперервним, включаючи в себе професійне навчання і підвищення кваліфікації [56, с. 153].

В умовах сучасного швидкого старіння теоретичних знань, умінь та практичних навичок спроможність організації постійно здійснювати розвиток своїх працівників є одним з найважливіших факторів забезпечення конкурентоспроможності її на ринку, оновлення і зростання обсягів виробництва товарів чи надання послуг. Однією з причин недостатнього приділення уваги розвитку персоналу є те, що підготовка кадрів в межах підприємства потребує власних засобів, яких не вистачає у підприємства.

До напрямів професійного розвитку підприємства відносяться: первинне професійне навчання; навчання з врахуванням нових напрямів розвитку організації; навчання для підвищення загального рівня кваліфікації найманого працівника тощо.

Основною метою розвитку персоналу є збільшення «віддачі» продуктивності кожного працівника, структурного підрозділу та організації загалом [2, с. 164].

Вивчення досвіду професійної підготовки педагогів у розвинених зарубіжних країнах відкриває нові можливості для удосконалення системи неперервної педагогічної освіти в Україні в умовах її адаптації до вимог загальноєвропейського освітнього простору. Значний науковий інтерес становлять прогресивні здобутки країн, що демонструють високий рівень професійної підготовки педагогів, відповідно до світових стандартів; мають багаті історичні традиції освіти, що сприяє їх провідній ролі у галузі науки і освіти на регіональному і глобальному рівнях; накопичили значний досвід у галузі професійної підготовки педагогів у нових соціокультурних умовах.

Успішний розвиток персоналу обумовлений трьома факторами: знаннями, можливостями і поведінкою працівників.

Порівнюючи провідні країни світу, серед яких США, Японія, Франція, входячи до G20, перебувають на третій стадії розвитку, що відповідає інноваційній економіці. Зокрема за такою складовою конкурентоспроможності, як «вища освіта та навчання», Україна займає 46 місце серед 139 країн, а США, Японія та Франція – 9, 20 та 17 місця відповідно. До конкурентних переваг України у цій сфері світова спільнота відносить якість математичної й наукової освіти і ступінь залучення до середньої та вищої освіти, чого не можна сказати про навчання персоналу підприємств. На підтвердження зазначеного відмітимо, що жодна українська компанія не ввійшла до списків The Forbes 2000 (переліку найбільших і найвпливовіших компаній у світі) та Fortune Global 500 (списку найбільших світових корпорацій), опублікованих у 2016 році. Водночас у зазначених списках компанії США, Японії і Франції складають 62% та 72% відповідно.

Необхідність в професійному навчанні обумовлена певними факторами, а саме:

- впровадженням нових технічних засобів виробництвом сучасних товарів, зростанням комунікаційних можливостей;
- вихід на ринок, де висока конкуренція
- для організації більш ефективно збільшувати заробітки співробітників на основі безперервного навчання, ніж залучати нових робітників [1, с. 10].

Підготовку та перепідготовку фахівців компаній здійснюють за такими формами: заочною; очно-заочною (дистанційною); очною.

Однією з форм підвищення кваліфікації робітників, які мають вищу освіту, що забезпечує безперервність професійного розвитку співробітника протягом його трудової діяльності, є постійне навчання керівників і фахівців. Систематичне самостійне навчання керівників і фахівців відбувається на основі індивідуальних планів розвитку або особистих цілей співробітників, затверджених безпосередніми керівниками [3, с. 127].

Досліджуючи процес перепідготовки і перекваліфікації громадян в європейських країнах, слід зазначити, що в Нідерландах діє система «Learning and Working». Ця програма дає можливість освоїти нові навички і отримати професійну освіту в будь-який момент. Функціонують спеціальні центри, які допомагають працюючим людям знайти відповідні курси або тренінги для перепідготовки або перекваліфікації.

У Швеції існує система «Adult Education Initiative», фінансово підтримує дорослих, які бажають отримати нову освіту або перекваліфікуватись. Навчальні програми пропонуються вечорами та вихідними для забезпечення доступності. У Фінляндії існує система «Adult Education Centres», яка забезпечує освіту для всіх дорослих, незалежно від освіти чи професійної кваліфікації. Система допомагає громадянам перекваліфікуватись, надаючи програми в різних областях.

В Данії діє програма «Competence Centres for Adults», яка надає фінансову підтримку та освітні можливості дорослим, які бажають отримати нові навички або змінити кар'єру. Програми навчання включають як теоретичні, так і практичні заняття [32].

Наприклад, у сусідній Польщі існує декілька програм і ініціатив перепідготовки і перекваліфікації громадян на соціально-орієнтовані спеціальності, а саме:

- навчальні курси та підготовка в учбових закладах: Університети, коледжі та інші навчальні заклади країни пропонують різні курси та програми, спрямовані на перепідготовку та перекваліфікацію громадян. Ці програми можуть охоплювати різні галузі, включаючи інформаційні технології, інженерію, медицину тощо;

- кошти на перекваліфікацію: уряд Польщі надає дотації та стипендії для громадян, які бажають пройти перепідготовку або перекваліфікацію. Ці фінансові допомоги можуть подаватися через спеціальні програми або ініціативи;

– курси підприємництва: велика увага приділяється підтримці підприємництва та розвитку нових бізнесів. Існує багато курсів та навчальних програм, спрямованих на навчання з підприємництва та розвиток навичок для власного бізнесу. Ці курси надають практичні знання і рекомендації зі створення бізнес-плану, маркетингу, фінансів тощо;

– програми зайнятості: держава підтримує створення робочих місць для перекваліфікованих громадян. Уряд Польщі запускає різні програми та ініціативи, спрямовані на створення робочих місць та залучення перекваліфікованих працівників на ринок праці [28].

Далі розглянемо програми перепідготовки і перекваліфікації у Словаччині. У цій країні уряд встановлює програми та ініціативи, спрямовані на підтримку професійного навчання. Ці курси і тренінги можуть охоплювати широкий спектр галузей, включаючи інформаційні технології, бізнес, маркетинг, фінанси тощо. Розраховані на різні категорії людей, включаючи безробітних, молодих людей, ветеранів, людей з інвалідністю та ін. Існують спеціальні програми для молоді, де надаються різні програми та ініціативи, спрямовані на навчання і розвиток молоді. Ці програми можуть включати стажування в компаніях, підтримку підприємництва та стартапів, навчання навичкам лідерства та підприємництва. Крім того, у Словаччині існують різні центри професійного навчання та училища, які спеціалізуються на практичній освіті та навчанні в різних соціально-орієнтованих спеціальностях.

Серед основних програм і ініціатив перепідготовки та перекваліфікації громадян, які існують у Словаччині, розглянемо:

– Навчальні курси та підготовка в учбових закладах: університети, коледжі та інші навчальні заклади у Словаччині пропонують різні курси і програми, спрямовані на перепідготовку та перекваліфікацію громадян. Ці програми можуть стосуватися різних галузей, включаючи інформаційні технології, бізнес, сферу послуг, туризм тощо.

– Програми фінансування: держава надає дотації та стипендії для громадян, які бажають пройти перепідготовку або перекваліфікацію. Ці

фінансові підтримки можуть надаватися через спеціальні програми або ініціативи.

– Програми зайнятості: уряд Словаччини активно підтримує створення робочих місць та розвиток робочої сили в країні. Це створює можливості для перекваліфікованих громадян знайти роботу та розвиватися у своїй новій професії.

– Інші ініціативи: у Словаччині також існують інші ініціативи, спрямовані на підтримку перекваліфікації громадян, такі як менторські програми, навчання на робочому місці, стажування та інші форми навчання, що допомагають людям здобути нові навички і знання.

Далі розглянемо програми перепідготовки та перекваліфікації громадян в Угорщині. Уряд розробляє та підтримує різні центри навчання та перекваліфікації, які надають можливість отримати нові навички та переорієнтуватися на іншу професію. Ці центри надають курси та тренінги у різних соціальних галузях, серед яких: журналістика, соціологія, психологія, маркетинг, менеджмент, туризм тощо. Існують і фонди підтримки перекваліфікації: Є фонди та програми, які надають громадянам Угорщини можливість отримати фінансову підтримку на перепідготовку та перекваліфікацію. Ці фонди можуть надавати гранти на оплату навчання, стипендії, підтримку для самостійного підприємництва та інші види фінансової допомоги. Також Угорщина має розгалужену систему вищої освіти, яка надає можливості для отримання нової кваліфікації або додаткової освіти. Це може бути виконавча магістерська програма, додаткові курси або програми магістерської освіти на соціально-орієнтовані спеціальності.

У сусідній Румунії також існують різні можливості для перепідготовки та перекваліфікації громадян, серед яких:

1) Центри навчання та перекваліфікації: у Румунії діє ряд центрів навчання та перекваліфікації, у тому числі університети, технічні школи та навчальні заклади, які пропонують різні курси та програми перепідготовки. Ці

центри надають можливості для отримання нових навичок та кваліфікації в різних галузях.

2) Європейські фонди: Румунія отримує фінансування від Європейського Союзу для реалізації різних програм розвитку та перекваліфікації. Ці фонди можуть надавати фінансову підтримку для навчання та перепідготовки громадян Румунії у різних галузях.

3) Програми навчання для безробітних: В Румунії існують спеціальні програми навчання для безробітних, які надають можливість отримати нові професійні навички та кваліфікацію, що полегшує їхнє повторне вступлення на ринок праці.

4) Вища освіта: існує розгалужена система вищої освіти, яка надає можливість отримати нову кваліфікацію або додаткову освіту через магістерські програми, курси підвищення кваліфікації та навчальні курси.

Далі проаналізуємо програми перепідготовки та перекваліфікації громадян в Молдові, а саме:

– Навчальні заклади: різні навчальні заклади, включаючи університети, коледжі та професійні школи, які пропонують різні курси та програми перепідготовки. Ці заклади можуть надавати навички та знання в різних галузях.

– Програми підтримки зайнятості: Уряд Молдови надає різні програми підтримки, які включають навчання та перекваліфікацію безробітних громадян. Ці програми допомагають забезпечити доступ до нових навичок та зайнятості.

– Європейські фонди: Молдова також може отримувати фінансування від Європейського Союзу для проведення різних програм розвитку та навчання. Ці фонди можуть надавати фінансову підтримку для перепідготовки та перекваліфікації громадян.

– Волонтерські та стажувальні програми: Уряд Молдови сприяє участі громадян у волонтерських та стажувальних програмах, які можуть

надати додаткові навички та досвід. Ці програми можуть бути корисними для переорієнтації професійної діяльності

Отже, на підставі аналізу програм перепідготовки та перекваліфікації громадян нами окреслені особливості модернізації професійного навчання. Кожна із сусідніх країн має певні критерії, згідно з якими громадяни мають змогу за короткий час здобути всі необхідні знання і компетенції у обраній спеціальності (див. Додаток А).

Далі розглянемо досвід організації процесу перепідготовки та перекваліфікації у провідних європейських країнах (див. Додаток Б).

Таким чином, зарубіжний досвід показує, що організація процесу перепідготовки та перекваліфікації може бути ефективною та доступною для широкого кола людей. Кожна країна має свої власні програми та підходи, спрямовані на оновлення професійної освіти та адаптацію до змін на ринку праці. Тому, важливо враховувати потреби ринку праці, сприяти активному залученню роботодавців та фінансової підтримці з боку держави для забезпечення успішної реалізації таких програм українському контексті.

2.3. Концепція професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації громадян на соціально-орієнтовані спеціальності в Україні

За час, що пройшов після ухвалення Закону України «Про зайнятість населення», в країні виникла спеціалізована система професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації для вивільнених працівників та інших категорій безробітного населення. З цією метою державна служба зайнятості співпрацює за договірною основою із навчально-матеріальною базою професійних навчально-виховних і вищих навчальних закладів, навчально-курсівих комбінатів, навчальних закладів системи підвищення кваліфікації кадрів підприємств, а також з комерційними та іншими організаціями.

Проведенню професійного навчання громадян, які перебувають у стані безробіття, сприяє інформаційно-рекламна діяльність, а також освітні та методичні ініціативи, які реалізуються навчальними центрами державної служби зайнятості, центрами (відділами) професійної орієнтації і місцевими центрами зайнятості. Професійне навчання сприяє підвищенню конкурентоспроможності безробітного населення, раціональному розподілу робочої сили та ефективному працевлаштуванню громадян у відповідності до потреб ринкової економіки.

Процес становлення та розвитку системи професійного навчання для безробітних відбувається в умовах складного переходу до ринкової економіки, що впливає на якість навчання. У таких умовах прихована безробітність поступово переходить у відкриту форму і може ускладнити проблему зайнятості населення. Таким чином, розробка даної Концепції стає надзвичайно важливою. З огляду на інтенсивність процесу звільнення працівників і зростання вимог до рівня кваліфікації кадрів, активне регулювання ринку праці повинно спрямовуватися на підтримку ініціативи безробітного населення у справах працевлаштування та самозайнятості, а також на запобігання масового хронічного, структурного та технологічного безробіття.

Основу Концепції складають положення Кодексу законів про працю України, законів «Про зайнятість населення», «Про освіту», «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», Державної національної програми «Освіта» («Україна XXI століття»), постанови Кабінету Міністрів України від 24 червня 1991 р. № 46 «Про порядок формування системи професійної підготовки, підвищення кваліфікації та перепідготовки вивільнюваних працівників і незайнятого населення», Концепції державної системи професійної орієнтації населення, конвенцій та рекомендацій Міжнародної Організації Праці, інших документів, а також практичний досвід цієї роботи в розвинутих країнах світу.

Професійне навчання осіб, які перебувають у стані безробіття, має на меті сприяти їхній професійній самореалізації, розвивати у них глибокі професійні

знання, уміння та навички, а також дозволяти отримати нову професію чи спеціальність на основі наявного рівня освіти та попереднього досвіду, що сприятиме підвищенню їхньої конкурентоспроможності в умовах ринкової економіки.

Для безробітного населення професійне навчання буде здійснюватися у відносно короткі строки, враховуючи їхній наявний життєвий та професійний досвід, а також психічний стан.

Ця група населення має специфічні психічні особливості через переживання, пов'язані із втратою роботи та неможливістю на даний момент реалізувати свій професійний потенціал. Це вимагає застосування психореабілітаційних заходів, удосконалення профорієнтації та індивідуального визначення профілю та рівня професійної підготовки, спрямованих на формування психологічної готовності громадян до навчання та праці в новій професії.

Професійне навчання безробітних має сприяти ефективному використанню їхнього трудового потенціалу, підвищенню соціальної та професійної мобільності, а також виступати засобом профілактики масового безробіття. Воно грає значну роль у підготовці кадрів для структурної та технологічної перебудови галузей економіки та спонукає безробітних знаходити ефективні шляхи підвищення свого професійно-кваліфікаційного рівня, інтелектуальної та трудової незалежності.

Головною метою професійного навчання безробітних громадян є допомога їм у трудовому влаштуванні через отримання нової професії (спеціальності) або підвищення рівня їхньої конкурентоспроможності на ринку праці.

Професійне навчання охоплює підготовку осіб, які не мають професії, перепідготовку робітників і фахівців для нових професій та спеціальностей, а також підвищення кваліфікації безробітного населення. Направлення професійної підготовки для осіб без професійної кваліфікації спрямоване на

здобуття ними спеціальних знань, умінь і навичок, які будуть відповідати попиту на регіональному ринку праці або необхідним для самозайнятості.

Професійна перепідготовка робітників і фахівців проводиться з метою засвоєння нових знань, умінь і навичок в новій професії (спеціальності) для вивільнених працівників та інших безробітних громадян, для яких немає можливості знайти роботу за їхньою наявною професією.

Підвищення кваліфікації робітників і фахівців націлене на розширення і поглиблення їхніх знань, умінь і навичок в рамках раніше вивчених професій (спеціальностей) до рівня, що відповідає сучасним вимогам науки і техніки, а також на здобуття спеціальних знань, сприяючи продуктивному влаштуванню на роботу.

Терміни професійного навчання безробітного населення визначаються до одного року, з можливістю подовження Державним центром зайнятості Мінпраці за узгодженням з Міносвіти до півтора року.

Особи, зареєстровані у державній службі зайнятості, підлягають професійному навчанню відповідно до положень Закону України «Про зайнятість населення».

Основу професійного навчання для безробітного населення формують такі принципи:

1. Добровільність участі в професійному навчанні.
2. Відповідність професійного навчання державним вимогам.
3. Зв'язок професійного навчання із ринковими перетвореннями, розвитком різних форм власності, господарюванням, реструктуризацією економіки та зайнятістю населення.
4. Орієнтація безробітного населення на перспективні сфери трудової діяльності відповідно до попиту на ринку праці.
5. Застосування диференційованого підходу до різних соціальних груп безробітних.
6. Впровадження модульної системи професійного навчання з індивідуальним підходом до кожної особи.

7. Децентралізація управління професійною освітою для безробітних громадян.

8. Взаємозв'язок професійного навчання безробітного населення із загальною системою безперервної професійної освіти.

Основними напрямками розвитку системи професійного навчання для безробітного населення є:

1. Забезпечення навчання відповідно до державних освітніх стандартів і вимог ринку праці.

2. Гарантування обсягів навчання, спрямованих на підтримку продуктивного і вільно обраного трудового заняття та задоволення поточних і перспективних потреб ринку праці.

3. Формування правових, економічних, соціально-психологічних, інформаційно-методичних, матеріально-технічних і фінансових основ розвитку системи професійного навчання для безробітних, а також організація науково-методичного та нормативного забезпечення її функціонування.

4. Здійснення комплексного та системного підходу до навчання з посиленням його соціально-економічної спрямованості.

5. Удосконалення організаційної структури управління системою професійної освіти для безробітних.

6. Визначення науково обґрунтованих нормативів кадрового забезпечення системи навчання на всіх рівнях управління.

7. Створення власної навчально-матеріальної бази для навчання незайнятого населення в рідкісних професіях та тих, де обсяги підготовки у діючих навчальних закладах не відповідають попиту на регіональному ринку праці.

8. Розширення взаємодії з професійними навчально-виховними та вищими навчальними закладами різних форм власності для проведення професійного навчання на їхній базі.

9. Впровадження цільового замовлення для навчальних закладів Міносвіти з професійного навчання для безробітних.

10. Удосконалення інформаційно-рекламної роботи, включаючи підготовку проспектів, буклетів, відеофільмів та радіо- та телепередач.

11. Проведення роз'яснювальної роботи серед працівників, які підлягають вивільненню, випускників навчальних закладів, зокрема загальноосвітніх шкіл, щодо можливостей професійного навчання за рахунок коштів державного фонду сприяння зайнятості населення.

12. Основними напрямками розвитку системи професійного навчання для безробітного населення є:

13. Забезпечення навчання відповідно до державних освітніх стандартів і вимог ринку праці.

14. Гарантування обсягів навчання, спрямованих на підтримку продуктивного і вільно обраного трудового заняття та задоволення поточних і перспективних потреб ринку праці.

15. Формування правових, економічних, соціально-психологічних, інформаційно-методичних, матеріально-технічних і фінансових основ розвитку системи професійного навчання для безробітних, а також організація науково-методичного та нормативного забезпечення її функціонування.

16. Здійснення комплексного та системного підходу до навчання з посиленням його соціально-економічної спрямованості.

17. Удосконалення організаційної структури управління системою професійної освіти для безробітних.

18. Визначення науково обґрунтованих нормативів кадрового забезпечення системи навчання на всіх рівнях управління.

19. Створення власної навчально-матеріальної бази для навчання незайнятого населення в рідкісних професіях та тих, де обсяги підготовки у діючих навчальних закладах не відповідають попиту на регіональному ринку праці.

20. Розширення взаємодії з професійними навчально-виховними та вищими навчальними закладами різних форм власності для проведення професійного навчання на їхній базі.

21. Впровадження цільового замовлення для навчальних закладів Міносвіти з професійного навчання для безробітних.

22. Удосконалення інформаційно-рекламної роботи, включаючи підготовку проспектів, буклетів, відеофільмів та радіо- та телепередач.

23. Проведення роз'яснювальної роботи серед працівників, які підлягають вивільненню, випускників навчальних закладів, зокрема загальноосвітніх шкіл, щодо можливостей професійного навчання за рахунок коштів державного фонду сприяння зайнятості населення.

Управління системою професійного навчання для незайнятого населення буде здійснюватися Мінпраці та Міносвіти. Для цього в Мінпраці, в рамках утвердженої штатної чисельності центрального апарату, створиться відділ. Цей відділ, спільно з центральними органами управління освітою, визначатиме політику в даній області, забезпечуватиме розроблення необхідних нормативних інструктивних документів та єдиних вимог для визначення змісту професійного навчання для осіб, зареєстрованих у місцевих центрах зайнятості як ті, що шукають роботу. Організаційна структура цієї системи буде включати Державний центр зайнятості Мінпраці, місцеві центри зайнятості, центри професійного навчання для незайнятого населення та центри професійної орієнтації.

Державний центр зайнятості Мінпраці буде забезпечувати організацію професійного навчання для незайнятого населення через свої структури на місцях, координуватиме та контролюватиме роботу органів державної служби зайнятості щодо профорієнтації та професійного навчання громадян, які зареєстровані в місцевих центрах зайнятості. Він визначатиме пріоритетні напрями професійного навчання для незайнятого населення та надаватиме необхідні методичні, аналітичні, інформаційні та інші матеріали місцевим центрам зайнятості і центрам організації професійного навчання.

Для забезпечення якісного виконання вказаних функцій, відділ професійної підготовки незайнятого населення Державного центру зайнятості Мінпраці може створювати сектори, відповідальні за професійне навчання за

робітничими професіями, перепідготовку фахівців з вищою освітою, програмно-методичне забезпечення, фінансові розрахунки і т. д.

Організацію професійного навчання для вивільнених працівників та незайнятого населення в регіонах буде здійснювати система центрів організації професійного навчання незайнятого населення, що підпорядкована державній службі зайнятості або відповідним відділам Кримського республіканського, обласних, Київського і Севастопольського міських центрів зайнятості. Ці центри будуть відповідальні за планування та організацію заходів, пов'язаних з проведенням професійного навчання незайнятого населення. Вони будуть враховувати поточні та перспективні додаткові потреби регіонів у робітничих кадрах і спеціалістах, наявні фінансові ресурси, професійні інтереси, нахилі, здібності та стан здоров'я громадян. Організації навчання також будуть взаємодіяти з навчальними закладами, підприємствами і відповідними установами.

Державний центр зайнятості Мінпраці буде відповідальним за організацію професійного навчання на місцях, координацію та контроль діяльності органів державної служби зайнятості з профорієнтації та професійного навчання громадян, які зареєстровані в місцевих центрах зайнятості. Центри організації професійного навчання будуть надавати методичну допомогу, вести статистичну звітність та координувати виконання навчальних планів та програм. Можливо, вони також отримають статус юридичної особи. Для ефективної роботи центрів організації професійного навчання будуть створені методичні ради, які будуть використовуватися для прийняття рішень щодо удосконалення змісту, форм і методів роботи в цій сфері.

Центри професійної орієнтації у регіонах відповідають за організаційно-методичне забезпечення роботи місцевих центрів зайнятості в галузі профінформації, профконсультацій, профдобору та профвідбору для забезпечення обгрунтованого вибору професії та відповідної освіти. Вони також вноситимуть пропозиції щодо напрямків професійного навчання та

забезпечуватимуть психологічне супроводження слухачів під час та після навчання.

Місцеві центри зайнятості, крім регіональних та міських, будуть визначати поточну та перспективну потребу в кадрах за професією і кваліфікацією, виконувати відбір та направлення громадян на професійне навчання, організовувати навчання на підставі укладених договорів із навчальними закладами та підприємствами, займатимуться працевлаштуванням випускників. Для проведення професійного навчання максимально використовуватимуться існуючі навчальні заклади та можуть створюватися нові, такі як філії, відділення, курси чи навчальні центри.

Державна служба зайнятості може створити власну навчальну базу для професійного навчання незайнятого населення. Навчальні заклади держслужби зайнятості будуть здійснювати навчання для задоволення потреб підприємств регіону в кадрах за рідкісними професіями або у сферах з обмеженим попитом, а також для підвищення кваліфікації працівників центрів зайнятості.

Міністерство освіти Автономної Республіки Крим, обласні, Київське та Севастопольське міські управління освіти візьмуть на себе координацію роботи навчальних закладів, що здійснюють професійне навчання незайнятого населення. Також вони будуть систематично контролювати зміст і якість цього навчання, а також готувати, перепідготовувати та підвищувати кваліфікацію викладацьких кадрів для цієї сфери. Міністерство освіти буде забезпечувати необхідними інструктивно-методичними матеріалами Міністерство освіти Автономної Республіки Крим, обласні, Київське та Севастопольське міські управління освіти та державні навчальні заклади. У центральному апараті Міністерства освіти може бути створено відповідний підрозділ для виконання цих завдань.

Міноборони та Комітет з питань соціального захисту військовослужбовців при Кабінеті Міністрів України будуть залучені до роботи з військовослужбовцями, звільненими за скороченням чисельності, та членами їх сімей. Збільшення кількості цієї категорії незайнятих громадян призведе до

розширення мережі центрів підготовки та перепідготовки звільнених у запас офіцерів та членів їх сімей.

Щодо професійного навчання молоді, сприяти цьому будуть Український державний центр соціальних служб для молоді, Республіканський центр соціальних служб для молоді Уряду Автономної Республіки Крим, обласні, Київський і Севастопольський міські центри соціальних служб для молоді, а також центри соціальних служб для молоді, що діють в районах і містах.

Паралельно з державною системою професійного навчання, будуть створені громадські організації, фонди, підприємства, що надаватимуть професійне навчання на основі угод із центрами організації професійного навчання незайнятого населення державної служби зайнятості.

Національний інститут наукових досліджень зайнятості населення та ринку праці Мінпраці здійснюватиме координацію наукових досліджень з соціально-економічних питань професійного навчання. Науково-дослідний інститут системних досліджень освіти Міносвіти та Інститут педагогіки і психології професійної освіти Академії педагогічних наук будуть залучені для проведення досліджень психолого-педагогічних аспектів у цій сфері.

Розширення обсягів професійного навчання даної категорії осіб передбачатиме розширення спектру досліджень та розробок відповідного навчально-методичного забезпечення. Це включатиме:

1. Спільне визначення з інтересуючими міністерствами і відомствами змісту і термінів навчання відповідно до кваліфікаційних характеристик та обов'язків посад, а також створення раціонального графіка навчання.

2. Розробка механізму взаємодії між Мінпраці, Міносвіти, іншими міністерствами, асоціаціями роботодавців та професійними спілками для визначення основних напрямів і змісту професійного навчання незайнятого населення.

3. Розроблення методик професійного навчання та визначення порядку їх впровадження.

4. Визначення науково обгрунтованих нормативів матеріально-технічного та кадрового забезпечення системи професійного навчання незайнятого населення.

5. Розробка наукової методики розрахунку поточної та перспективної потреби в робітниках і спеціалістах за професією на регіональних ринках праці.

6. Розробка методики визначення соціальної і економічної ефективності та якості професійного навчання незайнятого населення.

Навчально-програмне забезпечення передбачає створення банку типових навчальних планів і програм.

Для забезпечення високого рівня професійного навчання рекомендується заснувати Український інститут з питань освіти та праці незайнятого населення при Мінпраці. Цей інститут, крім забезпечення навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації різних категорій незайнятого населення, буде вести важливу науково-методичну діяльність, включаючи розробку навчальних планів, програм, впровадження передових методів навчання та експертизу науково-методичних розробок для удосконалення професійного навчання незайнятого населення.

Для втілення даної Концепції необхідно створити належні правові, соціально-економічні, матеріально-технічні та фінансові передумови. З цією метою слід внести відповідні зміни та доповнення до Законів України «Про зайнятість населення» та «Про освіту». Також важливим є прийняття постанови Уряду щодо вдосконалення організації та проведення професійного навчання незайнятого населення. Зокрема, необхідно підготувати документи для ратифікації конвенцій та рекомендацій Міжнародної Організації Праці, спрямованих на питання професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації незайнятого населення.

З метою реалізації концепції слід розробити положення про центр організації професійного навчання незайнятого населення державної служби зайнятості та положення про навчальний заклад професійного навчання незайнятого населення державної служби зайнятості. Також важливо внести

зміни та доповнення в Положення про організацію професійної підготовки, підвищення кваліфікації і перепідготовки вивільнюваних працівників і незайнятого населення.

Для підвищення ефективності та якості професійного навчання незайнятого населення, рекомендується впровадження системи статистичної звітності про працевлаштування випускників у навчальних закладах. Зростання обсягів професійного навчання вимагатиме підготовки кадрів через університети для проведення психологічного консультування, викладання та майстерності виробничого навчання, а також підготовки соціальних педагогів і фахівців з професійної адаптації.

Забезпечення матеріально-технічних ресурсів для центрів організації професійного навчання незайнятого населення та навчальних закладів державної служби зайнятості передбачає оснащення їх електронно-обчислювальною, аудіо-, відео- та копіювально-розмножувальною технікою, навчальним приладдям і обладнанням, а також відповідною поліграфічною базою, засобами зв'язку та транспорту.

Реалізація Концепції передбачає два етапи: на першому етапі буде формуватися її правова основа, і місцеві центри зайнятості активно впроваджуватимуть професійне навчання незайнятого населення. На другому етапі увага буде приділятися комплексному та системному підходу до вдосконалення системи професійного навчання незайнятого населення, завершиться формування економічних, соціально-психологічних, інформаційно-методичних і матеріально-технічних засад.

РОЗДІЛ 3

ПРАКСЕОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПЕРЕПІДГОТОВКИ ТА ПЕРЕКВАЛІФІКАЦІЇ ГРОМАДЯН НА СОЦІАЛЬНО-ОРІЄНТОВАНІ СПЕЦІАЛЬНОСТІ

3.1. Стан та оцінка ефективності впровадження програм професійної перепідготовки та перекваліфікації громадян

Показники ефективності перевірки отриманих знань, умінь та навичок осіб, які навчались у 2020-2022 роках за програмами перепідготовки та перекваліфікації у закладах професійної освіти.

Таблиця 3.1

Показники результативності осіб, які пройшли навчання у 2020-2022 роках за програмами перепідготовки та підвищення кваліфікації у закладах професійної освіти

№ з/п	Область	Кількість професій	2020			2021			2022 (1-е півріччя)		
			Вид підготовки		Кількість здобувачів освіти	Вид підготовки		Кількість здобувачів освіти	Вид підготовки		Кількість здобувачів освіти
			Підвищення кваліфікації	Перепідготовка		Підвищення кваліфікації	Перепідготовка		Підвищення кваліфікації	Перепідготовка	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Вінницька	31	92	118	210	104	149	253	48	120	168
2	Волинська	53	11	229	240	43	214	257	22	153	175
3	Донецька	75	70	233	303	37	181	218	0	82	82
4	Дніпропетровська	49	473	534	1007	299	114	413	72	289	361
5	Житомирська	33	17	245	262	10	248	258	13	63	76
6	Закарпатська	3	0	22	22	5	30	35	0	0	0
7	Запорізька	43	37	245	282	32	278	310	28	230	258
8	Івано-Франківська	9	0	64	64	0	42	42	0	104	104
9	Київська	28	72	616	688	112	697	809	11	89	100
10	Кіровоградська	7	0	32	32	0	28	28	0	31	31
11	Луганська	7	0	52	52	0	25	25	0	33	33
12	Львівська	91	147	501	648	153	710	863	49	328	377
13	Миколаївська	4	0	17	17	0	6	6	3	2	5

Продовження Таблиці 3.1

14	Одеська	21	228	172	400	165	146	311	48	53	101
15	Полтавська	11	76	35	111	68	42	110	72	67	139
16	Рівненська	19	39	476	515	132	887	1019	88	396	484
17	Сумська	41	0	180	180	0	284	284	0	35	35
18	Тернопільська	9	0	693	693	0	496	496	0	296	296
19	Харківська	9	37	11	48	44	27	71	30	16	46
20	Хмельницька	28	325	139	464	516	201	771	176	42	218
21	Черкаська	18	384	314	698	266	368	634	129	158	287
22	Чернівецька	8	66	5	71	28	31	59	28	0	28
23	Чернігівська	25	164	214	378	373	373	746	162	175	337
24	м. Київ	21	168	108	316	256	13	364	143	22	106
	Україна	643	2406	5255	7701	2643	5590	8382	1122	2784	3847

Представлені показники подані без даних закладів професійної освіти Херсонської області, які розташовані на тимчасово окупованій території.

Основним критерієм результативності реалізації регуляторного акта на 2020-2022 роки є високий рівень охоплення населення професійними (професійно-технічними) навчальними закладами, які проводять навчання за програмами перепідготовки та підвищення кваліфікації, за рахунок запровадження гнучких програм перепідготовки та підвищення кваліфікації з правильним використанням часу і матеріальних ресурсів. Це пов'язано із запровадженням гнучких програм перепідготовки та підвищення кваліфікації на основі результатів формального та/або неформального професійного навчання (у тому числі з урахуванням досвіду роботи) та з оптимальним використанням часових і фінансових ресурсів, що забезпечить такі умови

Оцінка ефективності впровадження програм перепідготовки та перекваліфікації у сучасних організаціях займає основне місце в управлінні професійним розвитком. Все частіше матеріальні витрати на професійне навчання досліджуються як інвестування в розвиток працівників. Такі інвестиції мають принести віддачу у вигляді підвищення продуктивності діяльності компанії. Тому більшість організацій очікують від перепідготовки та перекваліфікації своїх працівників додаткового прибутку.

Формування системи розвитку персоналу підприємства, орієнтоване на підвищення загальної ефективності його професійної діяльності, що прогнозує підвищення продуктивності роботи. Тому остаточним результатом забезпечення функціонування системи розвитку людських ресурсів є збільшення прибутку підприємства за рахунок більш ефективного використання наявного людського капіталу підприємства. Таким чином, загальне спрямування системи управління персоналом в сучасних умовах має бути зосереджене на забезпеченні безперервного процесу професійного розвитку та професійного навчання працівників компанії. Саме така ритмічність і безперервність дає можливість суб'єкту господарювання швидко реагувати на зміни у зовнішньому середовищі. Саме на цій основі має розвиватись принцип ефективності в управлінні розвитком людських ресурсів як самостійного елемента загальної системи управління людськими ресурсами підприємства.

Разом з тим, існує також об'єктивна потреба у забезпеченні ефективності програм перепідготовки та перепідготовки професійної освіти робітників. Оскільки сучасні зміни, які виникають у виробничій системі під впливом інтенсивного впровадження нових цифрових та інформаційних програмних рішень не лише у виробничому процесі, а й в управлінському секторі, вимагають добре підготовленого та освіченого персоналу, який для підвищення продуктивності праці в нових умовах є необхідним.

У цьому аспекті слід звернути увагу на те, що увагу слід приділяти кінцевим результатам програм розвитку персоналу, які впроваджуються в компаніях. На сьогоднішній день недостатньо лише теоретичного ознайомлення працівників з новими технологіями та бізнес-інноваціями. Треба створювати довгострокові програми практичного навчання використанню нових технологій або впроваджувати програми адаптації працівників до застосування нових інноваційних рішень у виробничій практиці.

Водночас, таке практичне навчання може здійснюватися в процесі роботи, під час виконання виробничих та службових обов'язків на підприємстві.

Однак, слід виокремити той факт, що таке навчання вимагає залучення додаткового персоналу, відповідального за навчання, який повинен контролювати якість виконання робіт з новими технічними рішеннями всіма працівниками, залученими до програм розвитку людських ресурсів у цій сфері.

Водночас, практична реалізація самого завдання формування системи розвитку персоналу має орієнтуватися на потреби компанії та її виробничих підрозділів у підготовці та перепідготовці працівників для використання нової техніки та технологій у конкретні моменти часу. Це означає, що процес оновлення виробництва, як правило, не є одномоментним для підприємства в цілому, а тому підготовка людських ресурсів до інновацій повинна здійснюватися поетапно, залежно від потреби. З цього випливає, що план розвитку людських ресурсів суб'єкта господарювання повинен не тільки включати всю потребу в підвищенні кваліфікації та перепідготовці його працівників, а й орієнтуватися на об'єктивну потребу підприємства в таких заходах і терміни їх втілення (див. рис. 3.1.).

Оцінювати ефективність програми досить складно. Це пов'язано з тим, що не завжди можна визначити вплив програми на остаточні результати діяльності компанії. У цьому випадку ефективність навчання можна оцінити за ступенем досягнення поставлених цілей.

Окремі навчальні програми спрямовані не на розвиток конкретних професійних навичок, а на формування певного мислення та поведінки. Ефективність таких програм важко виміряти і це пов'язано з тим, що їхні результати розраховані на тривалий період часу і пов'язані з поведінкою та мисленням людей, які не піддаються точному оцінюванню. У таких випадках можна використовувати непрямі методи.

Ефективність навчальних програм забезпечується дотриманням певних базових вимог:



Рис. 3.1. Визначення потреби підприємства у розвитку персонал

1) Мотивація має важливе значення для навчання. Люди повинні розуміти мету навчання і те, як воно підвищує продуктивність і, в свою чергу, задоволеність роботою. В Україні існують положення, що заохочують працівників до навчання;

2) Керівництво повинно створити клімат, сприятливий для навчання, залучаючи працівників, збільшуючи їхню участь у навчанні та отримуючи підтримку від викладачів. Забезпечення належних фізичних умов також може бути важливим. Деякі організації вважають за краще проводити навчання в спеціальних центрах, а не у власних приміщеннях;

3) Якщо навички, які необхідно набути під час тренінгу, є складними, варто розділити навчальний процес на послідовні етапи. Учасники програми повинні мати можливість застосувати на практиці навички, набуті на кожному етапі навчання, і лише після цього переходити до наступного етапу;

4) Персонал повинен відчувати зворотний зв'язок та оцінку результатів навчання і активно впроваджувати те, чого вони навчилися. Це може бути у формі похвали або визнання успіху викладачами, або, за

допомогою сучасних комп'ютеризованих навчальних систем, прямого зворотного зв'язку щодо правильного виконання завдань, запропонованих програмою.

Тому можна зробити висновок, що формування ефективної системи розвитку персоналу потребує попереднього планування заходів, спрямованих на визначення потреби суб'єкта господарювання у цільовій підготовці та перепідготовці робітників, термінів проведення такої перепідготовки і очікуваних результатів у вигляді набуття працівниками нових професійних компетенцій.

3.2. Перспективи впровадження програм перепідготовки та перекваліфікації в перспективних соціально-орієнтованих сферах

Проблема освіти студентів призводить до проблеми якості випускників підприємств, які опосередковано керують економікою країни. В Україні існує серйозна проблема нестачі кваліфікованих робітників. По-перше, через низький рівень освіти, що пропонується більшістю університетів, а по-друге, через несприятливу кон'юнктуру вітчизняного ринку праці, яка не надає мотивованим фахівцям можливостей для професійного зростання.

Основними сферами, які потребують проведення програм підвищення або перекваліфікації виступають саме соціально-орієнтовані спеціальності.

Щоб підвищити якість кадрів на сучасних підприємствах пропонуємо вжити наступних заходів:

- Підвищення гнучкості праці: удосконалити нормативно-правову базу для гнучких форм зайнятості (дистанційна робота, надомна праця) з метою залучити якомога більшої кількості працездатного населення; забезпечити баланс між вартістю висококваліфікованих працівників та підтриманням конкурентоспроможності компаній; створити умови для використання потенціалу робітників старшого віку та подовження терміну їхньої зайнятості;

розширити практику стажування молодих фахівців та студентів; сприяти працевлаштуванню жінок (з неповнолітніми дітьми) та людей з інвалідністю.

- Підвищення рівня компетентності: створення системи безперервної самоосвіти, стандартизація системи кваліфікацій (у сфері цифрових знань), вдосконалення системи оцінювання знань і компетенцій та створення системи корпоративної перекваліфікації.

- Доступність знань: тісна співпраця з центрами зайнятості та приватними агентствами зайнятості, використання нових ІТ-систем для полегшення працевлаштування, створення систем сприяння мобільності у сфері зайнятості. Для того, щоб більш точно вирішити проблему недостатньої кваліфікації персоналу, автор пропонує розглянути методологію. SHL-тестування (дослідження схильності кадрів до різних типів діяльності).

- SHL тести розробляються компанією CEB SHL – світовим лідером в області оцінки персоналу. Компанії беруть на озброєння SHL тести, так як вони дозволяють швидко провести якісний відбір претендентів, а також виявити переваги і слабості окремих кандидатів. Сьогодні зростання популярності SHL тестів поступово витісняє традиційну бланкову оцінку персоналу.

- SHL тести – це не тести знань, де перевіряється, що конкретно ви знаєте, це тести ваших здібностей. На запропонованих вам завданнях перевіряється, швидкість реакції у непередбачуваних обставинах, вміння аналізувати ситуацію, логічне мислення, зосередження, тощо.

Хоча завдання кожного тесту відрізняється (кожен набір питань містить унікальні варіації, але принципи, що лежать в основі тесту, повторюються).

Тестування SHL включає три види тестів:

- Числовий тест SHL;
- Вербальний тест SHL;
- Логічний (абстрактно-логічний) тест SHL.

В одних випадках пропонуються лише числові та вербальні тести, а в інших – усі три типи тестів. Завдання тесту полягає не тільки в тому, щоб

виконати поставлені завдання, але й зробити це за обмежений час. Наприклад, 20 хвилин на 25 питань.

Мінімальний прохідний бал, встановлений компанією, що проводить тестування, або роботодавцем, становить 60-й перцентиль, але ви повинні прагнути до 71-го перцентилля або вище. Такий результат дає вам значну перевагу над іншими кандидатами. Якщо не пройшов тест, ви можете повторно скласти SHL протягом шести місяців.

Результати тестування включають порівняння отриманих балів з балами нормативної групи та рекомендовані коментарі щодо виявлених компетенцій.

Вважаємо, що досвід впровадження індивідуальних програм навчання персоналу відповідно до його природних здібностей є інноваційною та перспективною методикою. Він може бути використаний для створення програм розвитку людських ресурсів для всіх типів фахівців, а не лише для офісних працівників. Наприклад, можна розробити курси підготовки та перепідготовки для працівників освіти в галузі гуманітарних, технічних, суспільних та природничих наук. Такі програми можуть бути використані для молодих фахівців, які ще не мають достатньої кваліфікації у своїй галузі, досвідчених викладачів, які хочуть отримати нову та актуальну інформацію з певної теми, або викладачів, які хочуть повністю змінити свою кваліфікацію. Таким чином, людські ресурси можна одразу спрямувати на підвищення кваліфікації в тих галузях, в яких вони є найбільш компетентними, тим самим підвищуючи економічну ефективність людських ресурсів країни.

ВИСНОВКИ

Отже, Україні при проведенні навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників варто впроваджувати нові механізми навчання, в тому числі безробітних осіб, одним із найбільш дієвих заходів є саме дистанційне та заочне навчання, що економить час особи та фінансові витрати держави у зазначеній сфері. Варто поширювати індивідуалізацію щодо здійснення навчання безробітних, виходячи з його психоемоційного стану, психологічних особливостей, освіти, віку, статі, тощо та залучати роботодавців до здійснення навчання за замовленням, виходячи із специфіки роботи.

Досліджуючи наукові доробки, нами було з'ясовано, що активні методи викладання необхідні в освітньому процесі. Змістовна теорія мотивації дозволяє вивчати потреби людини, пропонувати їх ієрархічну класифікацію і робити висновки про механізми мотивації людини. Вони базуються на потребах та пов'язаних з ними факторах, що визначають поведінку людини. Аналіз навчально-наукових джерел за темою дослідження показав, що проблема перепідготовки та перекваліфікації соціальних працівників привернула увагу значної кількості вітчизняних науковців.

Для досягнення кар'єрного росту, як правило, використовується мотивація до впровадження інноваційних методів в освітній процес. Оскільки професійна діяльність соціальних працівників включає в себе постійні міжособистісні відносини з людьми, які потребують допомоги, актуалізується застосування освітніх інновацій в процесі підготовки фахівців із соціальної роботи, в основі якого лежить активна суб'єкт-суб'єктна взаємодія учасників освітнього процесу.

За результатами прикладного дослідження у зв'язку із соціально-політичними та економічними змінами. Які відбуваються в Україні постає питання радикальних змін у правовідносинах з професійного навчання працівників і впровадження програм перепідготовки та перекваліфікації

громадян на соціально-орієнтовані спеціальності з урахуванням прогресивного досвіду європейських країн. Тільки безперервна професійна освіта дозволить працівникам адаптуватися до сучасних умов навколишнього середовища .

Було проаналізований досвід перепідготовки та перекваліфікації громадян у сусідніх країнах. І зроблено висновок, що професійна мотивація виступає як сукупність факторів і процесів, що спонукають людину вчитися і ефективно здійснювати професійну діяльність, і є внутрішнім рушійним фактором розвитку професійного професіоналізму. Професійна підготовка – це набуття кваліфікації у відповідній галузі навчання або спеціальності. Професійна підготовка соціальних працівників в системі вищої освіти залежить від засвоєння системи знань, формування професійних навичок і умінь, що забезпечують визнання професійної діяльності. Вона заснована на кваліфікаційних вимогах, які поєднують в собі набір професійних вимог, характеристик, показників, цінностей, ролей, функцій і т. д.

Проблема освіти громадян потребує спеціальних досліджень та розробок на всіх рівнях українського суспільства. Перспективи впровадження програм перепідготовки та перекваліфікації громадян є важливим підґрунтям для вирішення соціальних проблем з якими стикається населення в Україні. Крім того, вивчення зарубіжного досвіду, його позитивних та негативних аспектів дає змогу правильно оцінити ті процеси, які відбуваються у сфері зайнятості населення, а також запровадити нові досягнення та перспективні ідеї цього досвіду.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Архипова С. Акмеологічні засади професійної підготовки соціальних працівників. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Сер. Педагогіка. Соціальна робота.* 2011. Вип. 21. С. 10-13.
2. Безпалько О. В. Актуальні проблеми соціально-педагогічної роботи : модульний курс дистанційного навчання / за заг. ред. Капської А. Й. Київ : ДЦССМ, 2002. 164 с.
3. Безпалько О. В. Соціальна педагогіка в схемах і таблицях : навч. посіб. Київ : Центр навчальної літератури, 2009. 208 с.
4. Бідюк Н. М. Теорія і практика професійного навчання безробітних у США : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра пед. наук : 13.00.04 АПН України, Ін-т пед. освіти і освіти дорослих. Київ, 2010. 44 с.
5. Білоус О. Г., Маслова-Лисичкіна Н. Глобалізація розвитку і соціальна безпека. *Віче.* №5. 2001. С.22-44.
6. Богданова І. М. Соціальна педагогіка : навч. посіб. / ПНПУ імені К. Д. Ушинського. Харків : Бурун Книга, 2011. 160 с.
7. Боднарук І. І. Зарубіжний і вітчизняний досвід підготовки майбутніх соціальних працівників до професійної діяльності. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Сер. Педагогіка. Соціальна робота.* 2013. Вип. 29. С. 29-33.
8. Брич В. Я., Гугул О. Я. Теоретичні аспекти розвитку персоналу. *Вісник Хмельницького національного університету.* 2009. № 5. Т. 2. С. 13-16.
9. Вапнярчук Н. М. Інвестування в систему освіти, підготовку та перепідготовку кадрів. *Право та інновації.* 2013. №4. С. 57-62.
10. Васильєва М. О. Професійна рефлексія у діяльності соціального працівника : метод. рекомендації до тренінгових занять для студентів спеціальності «Соціальна робота». Київ : ТОВ «Інфодрук», 2009. 109 с.

11. Все про соціальну роботу : навчально-енциклопедичний словник-довідник / за наук. ред. д.соц.н., проф. В. М. Пічі. Вид 2-ге, вип, перероб та доп. Львів : «Новий світ 2000», 2013. 616 с.
12. Говоруха В. В. Соціальна політика регіону / В. В. Говоруха, В. Г. Бульба. Харків : Вид-во ХарРІ НАДУ «Магістр», 2006. 272 с.
13. Голікова К. О. Правове регулювання професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників на підприємствах в умовах ринкової економіки : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : 12.00.05. Луганськ, 2010. 19 с.
14. Головатий М. Ф. Управлінські аспекти соціальної роботи : курс лекцій / М. Ф. Головатий, М. П. Лукашевич. Київ : МАУП, 2004. 368 с.
15. Горемікина Ю. В. Україна на шляху до Європейського союзу : інновації у сфері соціальних послуг. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2009. №5. С. 101 – 104.
16. Грішнова О. А., Небукін В. С. Розвиток персоналу як інвестиційний проект : методичні підходи до визначення ефективності. *Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України* : зб. наук. пр. Тернопіль : Економічна думка, 2004. Вип. 9. С. 15–19.
17. Десненко М. І. Професійне навчання безробітних за індивідуальною формою (організаційно-методичний аспект) : навч. посіб. Київ : ІПК ДСЗУ, 2011. 33 с.
18. Димитрова Л. М. Соціальна робота: логіка розвитку. *Соціальна робота в Україні : теорія і практика*. 2003. № 1. С. 67-70.
19. Дубич К. В. Механізми державного управління соціальними послугами : зарубіжний досвід та українські реалії : монографія ; Нац. акад. держ. упр. при Президентові України. Київ : ДП «Інформ.-аналіт. агентство», 2015. 386 с.
20. Енциклопедія для фахівців соціальної роботи / за заг. ред. проф. І. Д. Звереві. Київ, Симферополь : Універсум, 2012. 536 с.

21. Євдокимова І. А. Система соціального обслуговування : стратегії вдосконалення. *Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства*. 2009. Випуск 15. С. 543 – 546.
22. Запорожан В. М. Перспективи впровадження сучасних інновацій в освітню діяльність університету. *Медична освіта*. 2016. № 2. С. 73-76.
23. Іванова Ю. С. Поняття професійного навчання працівників : теоретико-правовий аналіз. *Право та інновації*. 2014. № 4 (8). С. 148 - 155.
24. Капська А. Й. Словник-довідник для соціальних працівників та соціальних педагогів : довідкове видання / за заг. ред. А. Й. Капської, І. М. Пінчук, С. В. Толстоухової. Київ, 2000. 260 с.
25. Карпенко О. Г. Професійне становлення соціального працівника : навч.-метод. посіб. Київ : ДЦССМ, 2004. 164 с.
26. Карпенко О. Г. Теорія і практика професійного становлення соціального працівника : навч. посіб. Київ : Слово, 2014. 192 с.
27. Карпенко О. Професійна підготовка соціальних працівників в умовах університетської освіти: науково-методичний та організаційно-технологічний аспекти : монографія / М-во освіти і науки України ; Національний педагогічний університет імені М. П. Драгоманова. Дрогобич : КОЛО, 2007. 369 с.
28. Крушельницька О. В., Мельничук Д. П. Управління персоналом : навч. посіб. 2-ге вид., переробл. й доп. Київ : Кондор, 2006. 308 с.
29. Литвин А. В., Руденко Л. А. Модернізація професійної освіти України : науково-методичні засади. *Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання в підготовці фахівців : методологія, теорія, досвід, проблеми* : зб. наук. пр. Вип. 37. Вінниця : ТОВ фірма «Планер», 2014. С. 128-132.
30. Литвин А. В., Руденко Л. А. Науково-організаційні основи модернізації професійно-технічної (професійної) освіти України. *Педагогіка і психологія професійної освіти*. 2014. № 3. С. 17-30.

31. Лук'янова Л. Б. Дорослість як базова категорія андрагогіки. *Освіта дорослих : теорія, досвід, перспективи*. 2010. № 2. С. 20-29.
32. Міщик Л. І. Інклюзивна освіта як умова соціалізації дітей-інвалідів у процесі навчання. *Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету «Україна»*. 2012. № 5. С. 139 – 142.
33. Поліщук В. М. Соціальна психологія (програмні основи, змістові модулі, інформаційне забезпечення) : навч. посіб. Суми : Університетська книга, 2006. 217 с.
34. Посібник для оцінювачів результатів навчання для присвоєння професійних кваліфікацій / за заг. ред. В. Ковтунця та Т. Семигіної. Київ : ТОВ «ВІСТКА», 2021. 156 с. URL: <https://bit.ly/3HqYDE>. (дата звернення: 15.07.23).
35. Про зайнятість населення : Закон України від 04. 07. 2013 р. № 5067-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 24. Ст. 243. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text> (дата звернення: 29.05.23).
36. Про освіту : Закон України від 05. 09. 2017 р. № 2145-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2017. № 38-39. Ст. 380. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text> (дата звернення: 15.06.23).
37. Про професійний розвиток працівників : Закон України від 12.01.2012 № 4312-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2012. № 39. Ст. 462. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17#Text> (дата звернення 16.05.2023).
38. Про соціальні послуги : Закон України від 17.01.2019 № 2193-IX. *Відомості Верховної Ради України*. 2019. № 18. Ст. 73. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19#Text> (дата звернення 06.08.2023).
39. Савченко В. А. Механізм посилення зацікавленості роботодавців у підвищенні професійного рівня персоналу організації. *Формування ринкової економіки : зб. наук. пр. Спецвип. : Проблеми екон. праці, соц.-труд. відносин та соц. захисту населення*. Київ : КНЕУ, ДУ НДІ СТВ, 2008. 380 с.
40. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу : навч. посіб. КНЕУ, 2002. 351 с.

41. Семигіна Т., Рашкевич Ю. Базові поняття системи кваліфікацій у контексті трансформації освітньої парадигми. Репрезентація освітніх досягнень, мас-медіа та роль філології у сучасній системі наук. Вінниця : Європейська наукова платформа, 2021. DOI: <https://doi.org/10.36074/rodmmrfssn.ed-2.03>.
42. Семигіна Т. В. Соціальні послуги в Україні: сьогодення та перспективи / Т. В. Семигіна, К. С. Міщенко, Т. Г. Кіча, С. А. Косянчук, О. В. Курбан, С. С. Ремезовська, С. С. Філь. Київ : Зірка, 2007. 150 с.
43. Семигіна Т. Сучасна соціальна робота. Київ : Академія праці, соціальних відносин і туризму, 2020. 275 с.
44. Скачкова Г. С. Особливості сучасної професійної підготовки соціальних працівників у вищих навчальних закладах. *Вісник НТУУ «КПІ». Філософія. Психологія. Педагогіка : збірник наукових праць*. 2016. № 3 (48). С. 128–133.
45. Сташків Б. І. Право соціального обслуговування : навч. посіб. Київ : Знання, 2007. 567 с.
46. Сташків Б. І. Соціальні послуги безробітним : поняття і види. Держава і право. *Юридичні і політичні науки : зб. наук. пр.* 2005. Вип. 28. С. 404 – 409.
47. Стинська В. Теорія і практика вищої професійної освіти в Україні : навч.-метод. посіб. Івано-Франківськ, 2021. 137 с.
48. Стратегія розвитку інформаційного суспільства в Україні / Схвалено розпорядженням Кабінету Міністрів України від 15 травня 2013 р. №386-р. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/386-2013-%D1%80#Text>. (дата звернення: 25.10.23).
49. Тимошенко Н. Є. Вступ до спеціальності : соціальна робота. Модуль 2 : навч. посіб. Київ : Київськ. ун-т імені Бориса Грінченка, 2014. 245 с.
50. Трудове право України : підручник / за ред. проф. О. М. Ярошенко. Харків : Вид-во 2022. 376 с. <https://mon.gov.ua/storage/app/media/news/2022/07/27/Trudove.pravo.Ukrayiny.26.07.2022.pdf> (дата звернення 16.08.2023).

51. Туленков М. В. Сучасні теорії менеджменту : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. Київ : Каравела, 2012. 304 с.
52. Тюття Л. Т. Соціальна робота : теорія і практика / Л. Т.Тюття, І. Б. Іванова. Київ : ВМУРОЛ «Україна», 2004. 408 с.
53. Управління розвитком персоналу : навч. посіб. / Т. П. Збрицька, Г. О. Савченко, М. С. Татаревська. Одеса : Атлант, 2013. 427 с.
54. Устинов С. О. Співвідношення термінів «соціальний захист» та «соціальне забезпечення» в законодавстві України. *Юридична наука і практика*. 2011. №2. С. 90 – 95.
55. Харун О. А. Професійне навчання як засіб розвитку трудового потенціалу персоналу підприємств за умов євроінтеграції. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2019. № 2. С. 73-79.
56. Харченко С. В. Особливості здібностей соціального інтелекту в підлітковому віці. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Сер. Психологічні науки*. 2017. Вип. 3 (1). С. 153-158.
57. Шабельник І. Європейський досвід розвитку системи соціальної роботи транзитивних країн (на прикладі Польщі). Маріуполь : Приазовський державний технічний університет, 2019. 158 с.
58. Шанскова Т. І. Професійна підготовка фахівців гуманітарного профілю в умовах другої вищої освіти : теорія і методика. за ред. проф. Дубасенюк О. А. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2015. 384 с.
59. Шахрай В. М. Технології соціальної роботи : навч. посіб. Київ : Центр навчальної літератури, 2006. 464 с.
60. Швець І. Б., Федоренко Т. С. Сучасні тенденції поширення професійного навчання протягом життя. *Економічний вісник Донбасу*. 2013. № 1(31). С. 208–215.
61. Шевчук П. І. Соціальна політика. Львів : Світ, 2003. 400 с.
62. Шендеровський К. Менеджмент у соціальній роботі : посібник / К. Шендеровський. К. : Главник, 2007. 207 с.

63. Шестерняк М. М. Статистика в Україні : основні етапи розвитку, стан, тенденції та перспективи. Науково-виробничий журнал «БІЗНЕС-НАВІГАТОР», Херсон : ПВНЗ «Міжнародний університет бізнесу і права». Випуск 4 (53). 2019. URL: <https://bitly.su/TjoLQs4q> (дата звернення: 15.10.2023).

64. Ярошенко А. О., Семігіна Т. В., Сухицька Н. В. Історія та теорія соціальної політики України : навч. посіб. / за ред. А. О. Ярошенко. Київ : вид-во НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2018. 289 с.

65. Documenting a Well-planned and Effective Client Process in Child Welfare. URL: <https://www.idunn.no/doi/10.18261/ISSN1504-3037-2008-03-04-03> (дата звернення: 19.07.2023).

66. Forandringer i det sociale velfærdsarbejde – om oplevelsen af styring og socialrådgiveres strategier. URL: <https://www.idunn.no/doi/10.18261/ISSN1504-3037-2008-03-04-07> (дата звернення: 10.06.2023).

67. From Community Work to Community-Based Strategies : Transformation of Social Work in the Finnish and Swedish Contexts. URL : <https://www.idunn.no/doi/10.18261/ISSN1504-3037-2008-03-04-01>. (дата звернення: 25.08.2023).

68. Social Work Education in Europe. A Comprehensive Description of Social Work Education in 21 European Countries / Intr. and ed. by H.-J. Brouns, D.Kramer. Frankfurt/Main, 1986. 585 p.

69. Social work education in Europe, traditions, and transformations / edited by Marion Laging and Nino Zganec. Cham, Springer, ESWEPP series (European Social Work Education and Practice). 2021. 231 pp.

ДОДАТКИ

Додаток А

**Порівняльний аналіз професійного розвитку працівників в
розвинених країнах Європи**

Система професійної підготовки	Характеристика системи професійної підготовки	Недоліки	Переваги
Французька професійна система освіти	<ul style="list-style-type: none"> • професійна підготовка здійснюється окремо від робочого місця; • гроші на перенавчання ідуть централізовано, а також з податків роботодавців; • для навчання залучають викладачів; • підвищення кваліфікації та перепідготовка є кінцевою метою, яка впливає на соціальний та виробничий статус. 	Відсутність зв'язку з виробництвом. Теоретична підготовка за фахом не завжди встигає за швидкою зміною техніки, матеріалів, номенклатури продукції і, відповідною мірою, відстає від розвитку виробництва.	Альтернативна форма професійної підготовки, яка вважається найефективнішою формою підготовки кваліфікованих кадрів, оскільки поетапне і паралельне нарощування складності навчання та праці прискорює освоєння сучасних процесів.
Німецька професійна система освіти	<ul style="list-style-type: none"> • Професійна підготовка здійснюється безпосередньо на підприємстві; • держава не зобов'язана фінансувати курси, цим займаються самі роботодавці; • на підприємствах займаються підготовкою інструкторів, які самостійно мають право навчати працівників. 	Держава підтримує лише малозабезпечену частину населення	<ul style="list-style-type: none"> • дуальна система навчання; • система професійного розвитку працівників в Німеччині тісно зв'язана зі сферою зайнятості, що позитивно впливає на зайнятість молодих працівників
Професійна система освіти Великобританії	Стимулювання процесу професійного навчання здійснюється шляхом надання пільг певним підприємствам щодо сплати податків, у відповідності до проведеного навчання, а також шляхом створення індивідуальних навчальних рахунків, у перерахуванні коштів на які беруть участь не тільки держава та роботодавець, а й сам працівник.	Держава підтримує лише малозабезпечену частину населення.	Функціонування солідарної системи професійного навчання персоналу, здебільшого надаючи звільнення від різних податків

Зарубіжний досвід організації процесу перепідготовки та перекваліфікації

Країна	Організація процесу перепідготовки та перекваліфікації
Німеччина	У німецькій системі професійного навчання існує подвійна система навчання, яка поєднує навчання на робочому місці з теоретичним навчанням у професійній школі. Це дає можливість здобути як практичні, так і теоретичні навички, що допомагають учням легше знайти роботу після закінчення навчання.
Швеція	У Швеції існує система неперервної професійної освіти, яка надає змогу працюючим людям отримати нові навички та перекваліфікуватися. Цю освіту фінансує держава, а роботодавці відводять спеціальний час для навчання своїх працівників.
Канада	У Канаді існує програма «Онтарійська програма професійного пере кваліфікування», яка надає фінансову підтримку та навчальні ресурси для працівників, які хочуть перекваліфікуватися на нові професії. Ця програма включає тематичні курси, тренінги та стажування для дорослих.
Сполучені Штати Америки	У США існує низка професійних програм, які спрямовані на перекваліфікацію працівників у високотехнологічних галузях. Такі програми надають степені асоційованого ступеня, сертифікати або дипломи, що дозволяють людям змінити свою кар'єру.

**Декларація
академічної доброчесності
здобувача ступеня вищої освіти ЗНУ**

Я, Немчин Юлія Олександрівна, магістрантка 2 курсу магістратури, форма навчання денна, факультет соціології та управління, спеціальність «соціальна робота», освітньо-професійна програма «соціальна робота», адреса електронної пошти: yulianemchin@gmail.com,

– підтверджую, що написана мною кваліфікаційна робота на тему «Перспективи впровадження програм перепідготовки та перекваліфікації громадян на соціально-орієнтовані спеціальності» відповідає вимогам академічної доброчесності та не містить порушень, що визначені у ст. 42 Закону України «Про освіту», зі змістом яких ознайомена;

– заявляю, що надана мною для перевірки електронна версія роботи є ідентичною її друкованій версії;

– згодна на перевірку моєї роботи на відповідність критеріям академічної доброчесності у будь-який спосіб, у тому числі за допомогою інтернет-системи, а також на архівування моєї роботи в базі даних цієї системи.

Дата _____ Підпис _____ ПІБ (студент) Немчин Ю.О.

Дата _____ Підпис _____ ПІБ (науковий керівник) Маловічко О.В.