

УДК 37.018.46:364

DOI <https://doi.org/10.32840/1992-5786.2019.67-1.15>**Н. В. Циган**аспірантка кафедри публічної служби й управління
навчальними та соціальними закладами
Луганського національного університету імені Тараса Шевченка

НЕПЕРЕРВНА ОСВІТА В СИСТЕМІ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ФАХІВЦІВ СОЦІАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

Стаття присвячена дослідженню впливу неперервної освіти на розвиток професійної компетентності працівників соціальних закладів. Проаналізовано поняття неперервної освіти, висвітлено нормативно-правову базу її функціонування в Україні. Виявлено основні критерії та принципи організації неперервної освіти. Визначено шляхи забезпечення неперервності розвитку та формування професіоналізму соціальних працівників. Відзначено, що метою професійного розвитку фахівців соціальних закладів в системі неперервної освіти є формування професійного, компетентного, конкурентоздатного й мобільного фахівця шляхом створення сприятливих умов для усвідомленого професійного самовизначення, професійно-особистісного формування в системі різномірневої професійної підготовки і професійного зростання на всіх етапах трудової діяльності. Визначено етапи професійного розвитку соціальних працівників в системі неперервної освіти та в її структурних компонентах.

В результаті проведеного дослідження було встановлено, що законодавчо затверджені такі форми неперервної освіти, як післядипломна освіта, професійне навчання працівників, курси перепідготовки та підвищення кваліфікації, безперервний професійний розвиток, будь-які інші складники, що передбачені законодавством, запропоновані суб'єктом освітньої діяльності або самостійно визначені особою. Встановлено, що процес розвитку професійної компетентності соціальних працівників відбувається в системі підвищення кваліфікації, а також за допомогою різних організаційних форм безпосередньо в закладах соціальної сфери в режимі неперервної освіти. Особлива увага приділена визначенню форм професійного вдосконалення, саморозвитку та самовдосконалення соціальних працівників, а також визначенню інноваційних форм професійного розвитку, які з'явилися нещодавно в системі професійного розвитку працівників соціальної сфери. Доведено, що процес розвитку професійної компетентності фахівців соціальних закладів потребує планування, організації, контролю і регулювання та є метою і завданням управлінської діяльності керівників.

Ключові слова: професійний розвиток, неперервне навчання, соціальний працівник, компетентність, професіоналізм.

Постановка проблеми. Професія соціального працівника як учасника важливих соціальних процесів відзначається підвищеними вимогами як до самої професії, так і до особистості фахівця. Суспільство робить запит на підвищення якості надання соціальних послуг, на розширення спектру соціальної допомоги різним верствам населення країни, на формування спеціаліста соціальної сфери, який володіє актуальними знаннями та здатністю задовольняти різнобічні потреби споживачів соціальних послуг. З огляду на це питання розвитку персоналу соціальних закладів, організації їх неперервного навчання та підвищення кваліфікації є актуальним.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблема професійного становлення та професійного розвитку соціальних працівників розглядалася великою кількістю науковців. Так, особливості формування фахівців у системі вищої освіти були розглянуті в роботах О. Дубасенюк, Л. Міщик, А. Капської, І. Козубовської, О. Карпенко, В. Поліщук. Специфіка підготовки до виконання певних професійних функцій висвітлена в працях

Г. Локаревої, Т. Семигіної, С. Пашенко, А. Первушиної. Підготовку до роботи з різними категоріями клієнтів вивчали Ю. Мацкевич, Л. Пундик, С. Харченко. Процес становлення соціального працівника як фахівця розглядали Р. Вайноле, О. Карпенко, Н. Клименко, В. Курбатова, В. Сластьонін, І. Мигович, О. Рудницька та ін. Проблеми післядипломної освіти соціальних працівників висвітлені у працях І. Зверєвої, О. Крокінської, В. Поліщук, С. Толстоухової. Питання неперервної освіти вивчались такими науковцями, як М. Лукашевич, В. Астахова, Р. Донєва, М. Руткевич, Л. Коган, Ф. Філіппов.

Однак питання розвитку професійної компетентності соціальних працівників у системі неперервної освіти висвітлене недостатньо.

Мета статті. Головною метою даної роботи є розкриття поняття та структурних компонентів неперервної освіти, висвітлення етапів розвитку професійної компетентності соціальних працівників, аналіз форм, які застосовуються для професійного розвитку фахівців соціальних закладів.

Виклад основного матеріалу. Трансформація світоглядних позицій, стандартизація освіти, євро-

інтеграційні процеси посприяли тому, що неперервна освіта стала усвідомленою потребою, засобом конкурентоспроможності, критерієм професіоналізму, що тлумачиться вченими як готовність до продовження навчання впродовж кар'єри, поглиблення знань, удосконалення вмінь і навичок, становлення за допомогою активної участі у процесах розвитку галузі спеціалізації й експериментування з інноваціями, спрямованими на покращення практики [1].

Відомий науковець в галузі освіти М. Лукашевич вважає, що безперервність освіти «являє собою соціологічний закон розвитку та реалізації здібностей людини протягом усього її свідомого життя, орієнтування її на соціально значущі цілі та критерії» [2, с. 117].

На думку професорки В. Астахової, неперервна освіта – це «цілісний освітній процес, що здійснюється впродовж усього життя людини, а також принцип, що лежить в основі всієї організації системи освіти» [3, с. 82].

Дослідниця Т. Пішуліна визначає неперервну професійну освіту як «постійний розвиток та саморозвиток особистості з метою успішного професійного самовизначення та самореалізації в умовах сучасного суспільства, що характеризується нестабільністю та невизначеністю трудового ринку» [4]. Суб'єкт неперервної професійної освіти, на думку вченої, – це «особистість, що здатна до усвідомленої саморегуляції своєї діяльності з постійного розвитку та саморозвитку». При цьому усвідомлену саморегуляцію діяльності дослідниця співвідносить з постановкою цілей, пов'язаних з професійним самовизначенням та самореалізацією, плануванням та програмуванням їх досягнення, умінням враховувати значущі зовнішні та внутрішні умови, оцінювати результати та корегувати свою активність для досягнення суб'єктно прийнятних результатів [4, с. 18].

Визначаючи сутність неперервної освіти, російський вчений В. Зінченко констатує, що її можна розглядати як фундаментальний принцип побудови нової моделі освіти. Сама ж неперервна освіта передбачає спадкоємність всіх структурних елементів системи, взаємодоповнення різноманітних форм та типів навчання [5, с. 15–16].

В «Енциклопедії освіти» поняття неперервної професійної освіти подається як постійний творчий розвиток і вдосконалення кожної людини впродовж усього життя шляхом взаємодії між знаннями, що освоєні на початкових етапах освіти, і знаннями, здобутими на наступних етапах, а також взаємодії між теоретичними і практичними знаннями, що підтверджуються компетентністю в подальшому їх використанні [6, с. 582].

На думку В. Аношкіної, поняття неперервності професійної освіти можна розглядати відносно трьох основних складників. По-перше, непе-

рервність освіти означає, що людина вчиться постійно або в освітніх закладах, або займається самоосвітою. По-друге, неперервність освіти характеризується спадкоємністю змісту освітньої діяльності при переході від одного виду діяльності до іншого, від одного життєвого етапу людини до іншого. По-третє, неперервність освіти пов'язана з особливою мережею освітніх закладів, які створюють необхідний і достатній простір освітніх послуг, що здатні задовольнити усю безліч освітніх потреб [7, с. 42].

А. Литвинюк визначає неперервну освіту як процес і принцип формування особистості, що передбачає створення таких систем освіти, які відкриті для людей будь-якого віку і покоління і супроводжують людину протягом всього її життя, сприяють постійному її розвитку, втягують її в безперервний процес оволодіння знаннями, вміннями, навичками і способами поведінки (спілкування). Неперервна освіта передбачає не тільки підвищення кваліфікації, а й перепідготовку для зміни умов, стимулювання постійної самоосвіти [8, с. 16].

Професійна підготовка соціальних працівників є процесом і результатом оволодіння цінностями соціальної та соціально-педагогічної діяльності, професійно необхідними знаннями, вміннями й навичками, а також процесом і результатом формування професійно важливих особистісних якостей, які є основою готовності до соціальної діяльності.

Професійна підготовка соціальних працівників здійснюється в системі неперервної професійної освіти, яка включає в себе такі структурні компоненти: допрофесійну підготовку, що передбачає актуалізацію самопізнання і професійного розвитку, допрофесійну підготовку і професійний відбір; різнорівневу підготовку у вищих навчальних закладах, що здійснюється за освітньо-кваліфікаційними рівнями молодшого спеціаліста, бакалавра, спеціаліста і магістра; післядипломне навчання, яке передбачає підвищення кваліфікації, перекваліфікацію, оволодіння новими спеціалізаціями, професійний розвиток і самоосвіту.

Розвиток компетентності та професіоналізму фахівців відбувається впродовж всієї професійної діяльності. Є багато чинників, що сприяють становленню спеціаліста як професіонала. Це стає можливим, по-перше, завдяки досвіду, що здобуває спеціаліст в результаті своєї щоденної взаємодії з клієнтом. По-друге, обмін досвідом з колегами дає поштовх для становлення та розвитку спеціаліста. Однак основу професійного розвитку фахівців забезпечує постійне навчання та саморозвиток.

Існують законодавчо закріплені форми неперервної освіти дорослих. Серед них – післядипломна освіта, професійне навчання працівників, курси перепідготовки та/або підвищення кваліфікації, безперервний професійний розвиток,

а також будь-які інші складники, що передбачені законодавством, запропоновані суб'єктом освітньої діяльності або самостійно визначені особою.

Післядипломна освіта передбачає набуття нових та вдосконалення набутих раніше компетентностей на основі здобутої вищої, професійної, професійно-технічної або фахової вищої освіти та практичного досвіду. Такої ж думки дотримується і дослідниця Ю. Деркач, яка вважає, що неперервна освіта проходить через усі типи навчальної діяльності протягом усього життя з метою вдосконалення знань, умінь, навичок, підвищення кваліфікаційного рівня відповідно до соціальних, професійних, особистих потреб особистості [9, с. 18].

Професійне навчання працівників – процес цілеспрямованого формування у працівників спеціальних знань, розвитку необхідних навичок та вмінь, що дають змогу підвищувати продуктивність праці, максимально якісно виконувати функціональні обов'язки, освоювати нові види професійної діяльності. Цей процес включає первинну професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації працівників відповідно до потреб професійної діяльності.

Навчання персоналу дозволяє вирішувати основні завдання як в інтересах організації (підвищення ефективності і якості праці), так і в інтересах людини (підвищення рівня життя, створення можливості для реалізації своїх здібностей). Працівник стає конкурентоспроможним на ринку праці, а рівень освіти є одним із трьох показників, що формують індекс розвитку людини, куди входять показники тривалості життя та доход на душу населення.

Мета професійної підготовки соціальних працівників в умовах неперервної освіти полягає у формуванні професійно компетентного, конкурентоздатного й мобільного фахівця шляхом створення сприятливих умов для усвідомленого професійного самовизначення, професійно-особистісного формування в системі різноманітної професійної підготовки і професійного зростання на всіх етапах трудової діяльності [10, с. 234].

Підвищення кваліфікації – це професійне навчання працівників, що має на меті підвищення рівня їхніх теоретичних знань, вдосконалення практичних навичок та умінь згідно зі стандартами освіти, які оновлюються, а вимоги до яких постійно зростають. Підвищення кваліфікації соціальних працівників 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 громадські організації, їх підприємства, установи та організації, які мають досвід роботи з відповідними категоріями осіб та соціальними групами.

Підвищення кваліфікації працівників проводиться за необхідності, але не рідше ніж 1 раз на 5 років. Підвищення кваліфікації передбачає короткочасне (не менше ніж 72 години) тематичне навчання з питань конкретної діяльності працівників. Воно може відбуватися безпосередньо за місцем основної роботи. Довготривале навчання (не менше ніж 100 годин) передбачає навчання працівників у спеціальних закладах (постійні курси підвищення кваліфікації Міністерства соціальної політики України, курси підвищення кваліфікації при вищих навчальних закладах тощо).

Розвиток професійної компетентності соціального працівника здійснюється в системі підвищення кваліфікації, а також за допомогою різних організаційних форм безпосередньо в закладах соціальної сфери в режимі неперервної освіти. Післядипломна освіта спрямована на створення оптимальних умов для професійно-особистісного розвитку фахівця, зокрема й самоосвіти, підвищення освітньо-кваліфікаційного рівня, удосконалення фахової майстерності, перекваліфікації, оволодіння додатковими спеціалізаціями. У системі центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді склалася ефективна співпраця з недержавними громадськими організаціями, міжнародними фондами в питанні навчання спеціалістів центрів на короткотермінових семінарах і тренінгах за різними напрямками соціальної роботи, а також щодо інноваційних форм та методів роботи з клієнтами.

Останнім часом з'явилися такі інноваційні форми професійного самовдосконалення соціальних працівників, як участь у ярмарках соціальних проєктів та послуг, фестивалях та акціях соціальної тематики; відвідування лекцій, семінарів, тренінгів, майстер-класів, круглих столів; спеціальна література, користування відео-, аудіоресурсами, мережею «Інтернет»; консультації у викладачів відповідних кафедр вищих навчальних закладів; консультації у працівників ресурсних центрів; професійні конкурси. Набувають поширення такі форми розвитку професійної компетентності, як вебінари, скайп-конференції, онлайн-тренінги тощо.

Сьогодні фахівці соціальних закладів мають змогу підвищувати рівень професійної компетентності на 72-годинних курсах підвищення кваліфікації в Центрі підвищення кваліфікації працівників сфери управління Міністерства соціальної політики України. Крім того, багато семінарів, тренінгових програм проводять сьогодні недержавні громадські організації. На жаль, ця діяльність має хаотичний і стихійний характер, адже відсутня система в проведенні різноманітних семінарів та тренінгів, а строки проведення та тривалість навчальних модулів, їх теми залежать від донорів, що виділяють кошти на проведення навчальних заходів. Дуже часто теми проведення навчання

спеціалістів дублюються різними організаціями, що є проблемою в управлінні та діяльності соціального закладу та в організації навчання спеціалістів.

Висновки і пропозиції. У процесі дослідження ми встановили, що професійний розвиток спеціалістів – це постійний процес вдосконалення знань, вмінь та навичок спеціалістів, що працюють в соціальному закладі. Процес професійного розвитку спеціаліста має двосторонню зацікавленість. З одного боку, в розвитку професіоналізму працівників зацікавлена сама організація та керівництво. Постійне професійне зростання фахівця сприяє підвищенню якості надання соціальних послуг, що є основою для створення позитивного іміджу соціального закладу, розвитку та зайняття певного рівня на ринку соціальних послуг, зростання авторитету соціальної служби. З іншого боку, в своєму професійному вдосконаленні зацікавлений і сам працівник, тому що це дозволяє йому більш активно вирішувати проблеми клієнтів, що звертаються за допомогою, сприяє зростанню його авторитету серед колег та клієнтів. Також професійний розвиток є профілактикою професійного вигорання соціальних працівників, яке є актуальною проблемою в соціальній сфері. Отже, процес розвитку професійної компетентності працівників організації потребує планування, організації та регулювання та вимагає розумного управління.

Список використаної літератури:

1. Про національну безпеку України : Закон України від 21.06.2018 р. № 2469-УІІІ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2469-19/paran355> (дата звернення: 17.09.2018).
2. Лукашевич Н.П. Социология образования. Киев : МАУП, 1997. 224 с.
3. Непрерывное образование как принцип функционирования современных образовательных систем: первый опыт становления и развития в Украине : монография / под общ. ред. В.И. Астаховой. Харьков : НУА, 2011. 214 с.
4. Пищулина Т.В. Становление студента вуза как субъекта непрерывного профессионального образования : автореф. дисс. ... д-ра пед. наук : Челябинск, 2012. 48 с.
5. Зинченко В.П. О целях и ценностях образования. *Педагогика*. 1997. № 5. С. 15–16.
6. Енциклопедія освіти / голов. ред. В.Г. Кремень. Київ : Юрінком Інтер, 2008. 1040 с.
7. Аношкина В.Л. Образование. Инновация. Будущее. Методологические и социокультурные проблемы. Ростов-на-Дону : РО ИПК и ПРО, 2001. 176 с.
8. Литвинюк А.А. Управление персоналом : учебник для бакалавров / отв. ред. А.А. Литвинюк. Москва : Юрайт, 2013. 434 с.
9. Деркач Ю. Неформальна освіта як умова неперервного навчання молоді. *Вісник Львівського університету. Серія «Педагогічна»*. Львів, 2008. Вип. 23. С. 17–22.
10. Енциклопедія для фахівців соціальної роботи / за заг. ред. проф. І.Д. Звереві. Київ ; Сімферополь : Універсум, 2012. 536 с.
11. Веретенко Т.Г. Вступ до спеціальності «Соціальна педагогіка». Модуль 2 : навч. посіб. Київ : Київськ. Ун-т імені Бориса Грінченка, 2011. 124 с.

Tsyhan N. Continuing education in the system of professional competence development of specialists of social institutions

The article is devoted to the study of the impact of continuing education on the development of professional competence of social workers. The concept of "continuing education" is analyzed, the legal base of its functioning in Ukraine is highlighted. The basic criteria and principles of organization of continuous education are revealed. The ways of ensuring continuity of development and formation of professionalism of social workers are determined. It is noted that the purpose of professional development of specialists of social institutions in the system of continuing education is the formation of a professional, competent, competitive and mobile specialist by creating favorable conditions for conscious professional self-determination, professional and personal formation in the system of vocational training for all levels of professional and professional. The stages of professional development of social workers in the system of continuous education and its structural components are determined.

The study found that statutory forms of continuing education, such as postgraduate education, vocational training for employees, retraining and advanced training courses, continuing professional development, any other components of the legislation, offered by the subject of educational activity or independently, are legally approved identified by the person. It is established that the process of development of professional competence of social workers is carried out in the system of advanced training, as well as through various organizational forms directly in institutions of social sphere in the mode of continuing education. Particular attention is paid to identifying forms of professional development, self-development and self-improvement of social workers, innovative forms of professional development that have emerged recently in the system of professional development of social workers. It is proved that the process of development of professional competence of specialists of social institutions requires planning, organization, control and regulation, and is the goal of managerial activity of managers.

Key words: professional development, lifelong learning, social worker, competence, professionalism.