

ВПЛИВ КОМПЕТЕНТНОСТІ ФАХІВЦЯ НА ЗДАТНІСТЬ ДО САМОАДАПТАЦІЇ

У статті розглянуто шляхи професійного (кар'єрного) зростання при здобутті професійних знань упродовж усього життя.

В статье рассматриваются пути профессионального (карьерного) роста при получении профессиональных знаний на протяжении всей жизни.

The article examines how the professional (career), the growth in obtaining professional knowledge throughout their lives.

Ключові слова. Інформація, знання, кваліфікація, компетентність, професійне зростання працівників, кар'єра.

Ключевые слова. Информация, знания, квалификация, компетентность, профессиональный рост работников, карьера.

Key words. Information, knowledge, skills, competence and professional growth of employees, career.

Вступ. У сучасному світі, що швидко змінюється, обсяг інформації подвоюється кожні півтора роки, при цьому, обсяг знань, яким володіє людство, подвоюється кожні п'ять років. Причому через 3—4 роки 50 % інформації застаріває. У зв'язку із цим особливу актуальність сьогодні набуває питання «навчання протягом усього життя», відповідальність за яке несе не тільки суспільство загалом, зокрема роботодавці, але й кожна людина особисто.

У Декларації Європейських міністрів щодо професійної освіти і підготовки та Європейської комісії (Копенгагенська декларація скликана 29—30 жовтня 2002 року), зокрема зазначено: «...перехід до економіки, заснованої на знаннях, яка може досягнути значного росту, розширити й удосконалити ринок праці, посилити соціальні зв'язки, несе нові завдання щодо розвитку людських ресурсів». Країни Західної Європи і зараз володіють найбільш досконалою системою загальної професійної освіти. Адже добре професійно підготовлені працівники є високою продуктивною силою, здібною до швидкого освоєння нових технологій. В умовах загостреної конкуренції вигідну позицію займають працівники більш високого професійного рівня, що вимагає від робітничих кадрів постійного професійного вдосконалення, яке досягається завдяки професійному розвитку та, відповідно, професійному зростанню.

Постановка завдання. Метою статті є аналіз шляхів професійного (кар'єрного) зростання працівників, що здобувають професійні знання впродовж усього життя.

Аналіз досліджень і публікацій. Окремі аспекти зазначеної проблеми висвітлювали у наукових працях К.С. Брутян, В.Р. Веснін, І.Ф. Гнибіденко, М.А. Дебель, Г.А. Дмитренко, А.В. Казановський, О.В. Крушельницька, О.М. Кримська, Ю.М. Маршавін, Г.В. Осовська, О.Е. Подвербних, В.А. Савченко, М.Н. Солощук. Питання ефективності системи управління кар'єрним зростанням на підприємствах демонструють роботи Д. Холла, Дж. Коттера, Д. Веттена і К. Камерона, М. Маккола і Д. Холенбека, Є. Молла та інших дослідників.

Результати дослідження. Якщо розглядати логічну послідовність категорій: «дані» — «інформація» — «знання», можна погодитися з думкою, яку висловив український учений В.А. Рач, про те, що ці категорії відрізняються між собою:

—контекстною залежністю (від дуже високої до повної її відсутності);
—можливістю формалізації (від абсолютно повної до неможливості її здійснювати);
—глибиною розуміння (від безконтекстно-рольового в контексті кількості та якості до розуміння цілісності у різноманітті і навпаки).

Отже, *дані* — це «сирі» факти та цифри, в яких немає нічого особливого і які самі по собі не можуть бути корисні.

У свою чергу, *інформація* — це перетворенні в певному контексті (з урахуванням чого-небудь) дані, що є змістовними та корисними для конкретних користувачів [7].

Із безлічі існуючих визначень, у контексті даної статті, варто навести ще два цікавих тлумачення даного терміну:

інформація (за традиційним розумінням) — це загально-природна категорія, що відображає закони існування матерії і є базою для створення нових знань, які після фіксації на матеріальних носіях стають теж інформацією для нового її використання [6, с. 63];

інформація — це повідомлення про якісь події та процеси незалежно від форми їх представлення, які використовуються з метою отримання знань, прийняття рішень [1, с. 100].

Підсумовуючи дані тлумачення, можливо визначити, що *інформація* — сировина для створення нових знань.

І.Ф. Гнибіденко зазначає, що «безперервна освіта впродовж життя, передовсім — професійна, у розвинутих постіндустріальних суспільствах є невід’ємною частиною життя більшості населення, яка забезпечує доповнення, оновлення, осучаснення набутих під час базової освіти знань, умінь і навичок як важливий чинник життєвого успіху. Місце традиційно-класичного підходу в освіті, зосередженого переважно на засвоєнні більш-менш стандартного набору знань, умінь і навичок, дедалі більше займає компетентніший підхід, сфокусований на розвитку здібностей і вмій учнів та студентів орієнтуватися в розмаїтті складних, швидкоплинно змінюваних і непередбачених виробничих і життєвих ситуацій» [3, с. 30].

Цілком підтримуючи та погоджуючись з думкою вченого, хотілося б більш детально зупинитися на деяких із зазначених моментів.

По-перше. Дійсно, сучасні підприємства, установи й організації функціонують у постіндустріальному суспільстві, але й необхідно звернути увагу на останню чверть ХХ ст. — входження до нової економіки — *економіки знань*.

За умови використання компетентнісного підходу, пропонується розглянути термін «знання», через призму взаємодії таких категорій, як «*професійна компетенція*» — «*кваліфікація*» — «*компетентність*», з урахуванням різних моделей дій особистості в розмаїтті складних, швидкоплинно змінюваних і непередбачених виробничих і життєвих ситуацій.

Отже, не вдаючись у подробиці, розглядаючи *професійну компетенцію*, як нормативно закріплене коло посадових функцій та обов’язків, термінам «кваліфікація» і «компетентність» можна надати такі тлумачення:

кваліфікація — це здатність особистості *проявляти знання*, адекватні певним стандартним ситуаціям у межах професійної компетенції;

компетентність — це здатність особистості *генерувати нові знання*, приймати на їх основі рішення щодо вибору моделі дій, адекватної *нестандартній ситуації*.

Таким чином, виходячи з вищезазначеного, терміну «знання» можна надати таке визначення:

знання — це суб’єктивні уявні моделі дій, які постійно конструюються (пригадуються та/або генеруються) особистістю адекватно певній ситуації життєдіяльності.

Схематично модель прояву кваліфікації в стандартній ситуації можна представити у вигляді рисунку (рис. 1).

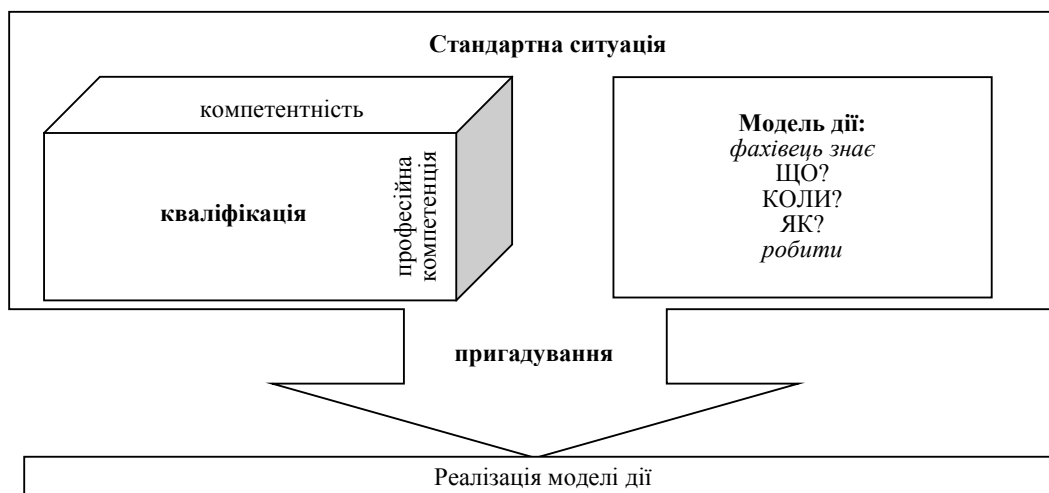


Рис. 1. Модель прояву кваліфікації фахівця у стандартній ситуації

За цим прикладом можна схематично побудувати модель прояву компетентності у нестандартній ситуації (рис. 2).

По-друге. Поняття «життєвий успіх» іноді містить у собі можливості людини щодо самореалізації. Коли мова йде про набуті під час базової освіти знання, уміння і навички, як важливого чинника життєвого успіху, доречним буде апелювання до думки Г.А. Дмитренка, який зазначає, що «самореалізація людини у системі освіти має специфічний характер у зв'язку зі стратегічним впливом пізнавально-педагогічної діяльності на її життя. Тому вивчення ступеня самореалізації людини у системі освіти може здійснюватися, наприклад, шляхом з'ясування думки батьків про якість дошкільної й шкільної освіти та думки дорослої людини, яка робить чи вже зробила кар'єру, а також за допомогою виявлення бажання самих учнів брати участь в освітянському процесі.

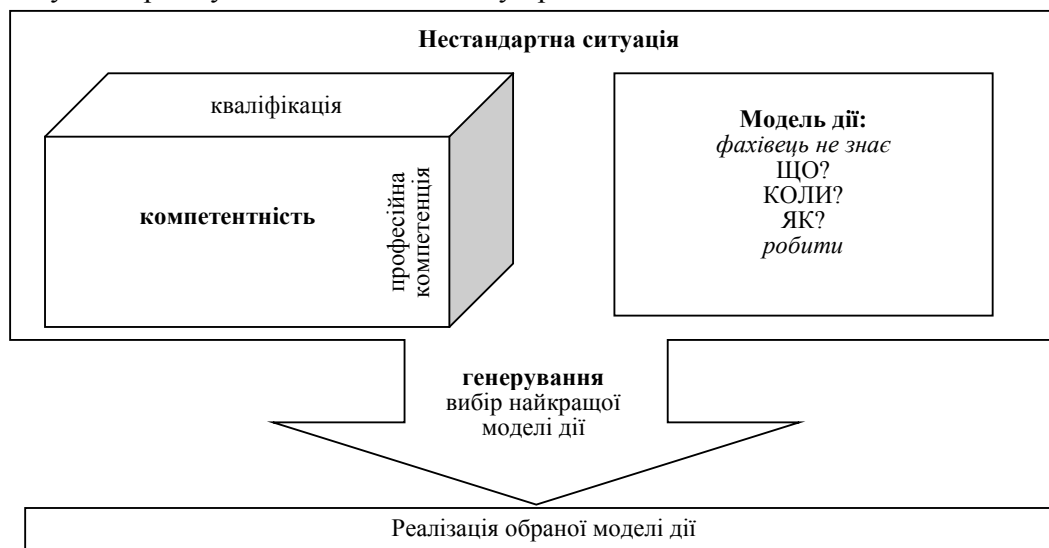


Рис. 2. Модель прояву компетентності фахівця у нестандартній ситуації

Ступінь задоволеності людини системою освіти має велике значення. Зумовлено це тим, що система освіти впливає на рівень самореалізації в інших сферах життєдіяльності людини, переважно через знання людиною самого себе, свого «Я».

Наприклад, гарне знання людиною своїх здібностей і ділових якостей впливає на характер «своїх саней», тобто адекватності працівника обраній професії, зокрема, посаді, яку він обіймає, функціональним обов'язкам, які виконує. Це допоможе йому знайти своє призначення відповідно до своїх здібностей, що сприятиме професійному (кар'єрному) зростанню. Добре знання своїх особистих якостей допоможе працівникові оптимально будувати стосунки у трудовому соціумі.

Отже, очевидно, що система дошкільної і шкільної освіти має стати якомога людиноцентричною [4], тобто бути орієнтованою не тільки і не стільки на знання, скільки на особистість, на виявлення здібностей, характерних рис особистості, на формування в учнів прагнення до самопізнання. Система вищої освіти має орієнтуватися на підготовку професійно конкурентоспроможних спеціалістів, які за своїми здібностями, діловими й особистісними якостями відповідають професії, яку здобули» [5, с. 234—235].

Швидко відбуваються зміни в житті, з'являються інновації, а відтак і зростає значення орієнтації професійно-технічної освіти (далі ПТО) на виховання здатного до самостійної дії фахівця — особистості, що характеризується професійною, соціальною, особистісною і територіальною мобільністю. У суспільстві із пріоритетом *знань*, працівникові вже недостатньо реагувати на накази, він повинен діяти самостійно, за власною ініціативою. Щоб виробити в молоді цю здатність, ПТО має давати їм суттєву базову технологічну підготовку, спеціалізацію, що відповідає потребам ринку праці. Крім того, випускник професійно-технічного навчального закладу повинен мати *здатність самоадаптації* до умов, що змінюються, до життя, яке забезпечить йому робоче місце за рахунок постійного освоєння ним нових знань і вмінь.

Ключові проблеми, що стоять перед учнем різних курсів навчання, представлені в табл. 1.

Таблиця 1

КЛЮЧОВІ ПРОБЛЕМИ

На 1 курсі навчання	На 2 курсі навчання	На 3 курсі навчання	Після навчання
Шкільний стиль навчання	Зміна мотивації	Професійна перспектива	Практика на навчальному підприємстві
Несамостійність	Реальна самооцінка	Вичікування або прояв активності	Зміни на новому підприємстві
Недостатня профорієнтація	Куди веде професійний шлях?	Реалізація власної перспективи	Часи безробіття
Шляхи вирішення проблем	Розвивати вміння вчитися (навчальна компетенція)		Результат: Професійна гнучкість випускника
	Уміло демонструвати власні компетенції		
	Розвивати погляд на професію як складову біографії		
	Розвивати вміння «продавати себе»		
Учні вчаться будувати свій професійний шлях самостійно і гнучко			

Примітка: таблиця складена на основі джерела [2, с. 133].

У сучасному суспільстві понад 70 % людей працюють у сфері послуг. Виробництво в багатьох галузях автоматизоване, а основними господарюючими суб'єктами у сфері послуг є не великі підприємства із серійним виробництвом, а децентралізовані центри послуг і центри «мізків», які виникають і зникають за необхідності ринку.

Така ж доля чекає пов'язані з ними робочі місця і професії. Уже зараз вважається, що людина протягом свого професійного життя повинна освоїти три, чотири, навіть п'ять професій. Звісно така динаміка трудової біографії вимагає нового підходу самого працівника до самостійного і активного *планування власного професійного зростання (власної кар'єри)*, а також наявності нових стратегій вчити і вчитися.

У цьому зв'язку навчальні заклади системи ПТО мають бути не лише центрами підготовки професіоналів, але й *«сервісними центрами з їх продажу»*. Якість навчання в тому чи іншому навчальному закладі таким чином буде визначатися тим, скільки випускників даного закладу потребує ринок праці, а саме, яка кількість випускників і за який період часу після закінчення навчання (або у випадку втрати робочого місця) зможе знайти відповідну роботу, і тоді, врешті-решт, запрацює мудрість, висловлена ще у ХІХ ст. англійським поборником соціальних реформ Джоном Рескіном (1819—1900 рр.): «Діяльність — велика річ. Якщо люди рішуче будуть робити те, що потрібно, то з часом їм це сподобається» [8, с. 676].

Висновки

1. Здатність країни до створення знань, зокрема наукових, їх поширення та ефективне використання для розвитку виробництва стають у *економіці знань* основними факторами зростання поряд з традиційними джерелами — інвестиціями й трудовими ресурсами.

2. Система ПТО має готувати фахівця, який не тільки відповідає вимогам ринку праці із професійної точки зору, але й *особистість, здатну діяти самостійно, відповідати за свою долю* у світі, який постійно змінюється.

Література

1. Бизнес — Безопасность — Телекоммуникации. Терминологический словарь / сост.: Новикова Е. Г. [и др.]. — М. : Радио и связь, 2002. — 328 с.
2. Взаємодія ринку праці та професійно-технічної освіти: механізм створення Державних стандартів професійно-технічної освіти з конкретних професій // Підтримка реформи професійно-технічної освіти в Україні: зб. матеріалів, підгот. у межах реалізації укр.-нім. проекту. — К., 2006. — 276 с.
3. Гнибіденко І. Ф. Професійна підготовка кадрів (перспективи розвитку) / І. Ф. Гнибіденко // матер. V Міжнар. наук.-практ. конф. 24 листопада 2011 р. «Актуальні проблеми професійної орієнтації та професійного навчання населення», — Ч. 2. — К. : ІПК ДСЗУ, 2011. — 296 с.
4. Дмитренко Г. А. Система оцінювання якості освіти по цінному кінцевому продукту — стратегічний напрямок її розвитку в Україні / Г. А. Дмитренко // Культура народів Причорномор'я. — 2007. — № 115. — С. 29—31.
5. Дмитренко Г. А. Людиноцентризм освіти в контексті підвищення якості трудового потенціалу : Монографія / Г. А. Дмитренко, Т. Л. Ріктор. — К. : Дорадо-Друк, 2012. — 296 с.
6. Пархоменко О. В. Теоретичні основи системи «інформація-знання» / О. В. Пархоменко. — К. : Держ. ін.-т інтел. власн., 2008. — 172 с.
7. Рач В. А. Проектная деятельность в современных условиях / В. А. Рач // Корпоративные системы. — 2004. — № 5. — С. 11—14.

Стаття надійшла до редакції 22.09.2012 р.