

SUMMARY

Popova Anastasiia. Contents and forms of organization of social workers' training to work with migrants in the universities of Sweden.

The purpose of the article is to identify the features of the content and the characteristics of the forms of organization of social workers' training to work with migrants in Sweden. Based on the use of theoretical methods, such as analysis, synthesis, comparison, generalization and systematization, the author has found out the content of the social workers' training to work with migrants is based on curricula and plans and has determined by the trends of international and national social and migration policy and social work, the peculiarities of the legislative regulation of educational, social and migration processes, active cooperation of universities with professional organizations, using the advanced world experience in social work through the international exchange of students, teachers and researchers.

In the article the author has determined that content of social workers' training depends on the cycle of training and the qualifications requirements. The analysis has showed that content of the professional social workers' training to work with migrants is field-specific and covers the study of a complex of issues from social policy to specific technologies of social work with a particular migrant's problem, which are based on the historical and contemporary experience of Sweden and other countries of the world.

It is established that the special feature of the Swedish system of social workers' training to work with migrants is its practical orientation, which manifests itself in the optimal use of various forms and methods of training, which are aimed at combination of theoretical and reproduction of practical tasks. This form of work contributes to the development of students' skills, which are reflected in solving life problem situations, folding cases and plans for working with different categories of migrants.

The prospect of further research is the identification of positive experience in organizing the social workers' training in the context of the adult education system.

Key words: professional training, content of training, forms of training, social worker, migrant, social workers' training to work with migrants.

УДК 519.21:378.2

Тетяна Фурсенко

ДВНЗ «Київський національний економічний
університет імені Вадима Гатьмана»

ORCID ID 0000-0001-7192-8867

DOI 10.24139/2312-5993/2017.08/115-125

ОСВІТА ВПРОДОВЖ ЖИТТЯ ЯК СКЛАДОВА ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ АКТУАРІЇВ: СТАНДАРТИ МАА ТА ДОСВІД КАНАДИ

Мета статті – аналіз постійного підвищення кваліфікації представників актуарної професії в Канаді з огляду на міжнародний стандарт, розроблений МАА. За допомогою методу компаративного аналізу в ході дослідження було встановлено, що, на відміну від представників більшості професій, діяльність актуаріїв з професійного розвитку є чітко структурованою та розглядається як необхідна умова здійснення професійної діяльності, реалізується відповідно до принципів практичної значущості, індивідуального підходу, гласності та системності. Практичне значення розвідки полягає в можливості використання прогресивних ідей міжнародного, зарубіжного досвіду для підтримання належного рівня професіоналізму вітчизняних актуаріїв.

***Ключові слова:** актуарії, освіта впродовж життя, неперервна освіта, постійний професійний розвиток, КІА, МАА, Кваліфікаційний стандарт, структурована та неструктурована діяльність.*

Постановка проблеми. В умовах ХХІ століття, що характеризується стрімким науково-технічним розвитком, змінними умовами соціально-економічного буття, одними з головних вимог для підтримання конкурентоспроможності фахівців на ринку праці є мобільність, гнучкість та здатність вирішувати значну кількість нових професійних задач. Відповідно, на сьогодні метою професійної освітньої підготовки є не стільки озброєння особи знаннями, уміннями та навичками на все життя, скільки формування здатності навчатися самостійно, виходячи з індивідуальних професійних потреб, упродовж всього періоду здійснення трудової діяльності. Не є винятком і професія актуарія.

У межах Міжнародної актуарної асоціації – провідної професійної організації, що розробляє, установлює та підтримує стандарти актуарної освіти та професії, існує вимога для її членів-місцевих професійних об'єднань запроваджувати так званий «Кодекс професійної етики», згідно з яким, актуарій зобов'язаний здійснювати професійну діяльність лише за умови наявності належних знань та досвіду [3]. Ураховуючи той факт, що актуарна наука та коло практичних задач, що їх доводиться вирішувати актуаріям, постійно розширюються та розвиваються, єдиний шлях для представників цієї професії до підтримки належного рівня професіоналізму та збереження кваліфікації – це освіта впродовж життя.

Аналіз актуальних досліджень. Слід зазначити, що проблема постійного професійного розвитку актуаріїв ще не була предметом наукових досліджень у вітчизняній педагогічній літературі. Здебільшого, ця тема побічно згадувалась у працях зарубіжних спеціалістів-математиків, економістів та представників актуарної справи у їх фахових розвідках, зокрема Білом Осентоном (Bill Osenton) [5], Роджером Аленом (Roger Allen), Анджеліною Грехем (Angelina Graham) [1], Емілі Кеслер (Emily Kessler) [4]. Також джерельну базу нашого дослідження становлять нормативні документи: стандарти з постійного професійного розвитку, розроблені МАА та КІА [2; 3; 6; 7]. У всіх вищезазначених працях розгляд особливостей постійного підвищення кваліфікації актуаріїв здійснюється фрагментарно. Наша стаття присвячена комплексному дослідженню зазначеного питання з позиції компаративного аспекту: порівняння світових норм та аналізу досвіду КІА.

Мета статті – здійснити аналіз існуючих стандартів постійного професійного розвитку актуаріїв, розроблених МАА, та виявити особливості їх застосування в канадській практиці.

Методи дослідження. Основу дослідження складають аналіз та синтез педагогічних наукових знань, метод порівняльно-педагогічного аналізу, систематизація та узагальнення, класифікація форм і підходів.

Виклад основного матеріалу. Виходячи з незаперечної ролі постійного професійного розвитку для якісного надання актуарних послуг, МАА розробила «Керівництво з постійного підвищення кваліфікації» (Guidelines on Continuing Professional Development), що покликано сприяти реалізації зазначеної вище місії МАА, яка полягає у здійсненні підтримки належного рівня компетентності представників професії по всьому світу [3].

У Керівництві зазначається, що цей документ є своєрідним орієнтиром для окремих актуаріїв в аспекті того, як здійснювати постійний професійний розвиток, адже постійне підвищення кваліфікації виступає особистою відповідальністю кожного фахівця. Також ідеї, цілі та шляхи їх досягнення, представлені в Керівництві, можуть бути корисними для професійних організацій та слугувати основою для формулювання ними вимог до осіб, що претендують на вступ до професії, та є підґрунтям для вироблення схожих рекомендацій на локальному рівні. При цьому завдання МАА полягають у наданні підтримки своїм членам у впровадженні таких програм та здійсненні зворотного зв'язку з окремими актуаріями. Розглянемо ключові ідеї документу детальніше.

Так, згідно з Керівництвом, поняття «постійний професійний розвиток» розглядається як синонімічне до терміну «неперервна освіта» та тлумачиться як удосконалення знань, а також спеціальних, ділових і управлінських навичок та вмінь упродовж усього періоду здійснення професійної діяльності. Оскільки актуарії, у залежності від сфер застосування своїх умінь, та, перебуваючи на різних щаблях своєї кар'єри, матимуть потребу в розвиткові дуже відмінних ЗУН, подальше професійне вдосконалення є засобом оволодіння необхідним інструментарієм, що націлено як на розвиток особистості актуарія в цілому (вироблення важливих для ефективної професійної діяльності навичок, аж до організаційних аспектів, що включають навички розподілу часу, комунікативні здібності, самостійність мислення), так і на поглиблення вузькоспеціалізованих актуарних знань та вмінь. При цьому зрозумілим постає той факт, що початкова кваліфікаційна підготовка є лише основою для вступу до професії, тому необхідність подальшого планування та реалізації програм професійного самовдосконалення неминуче постає перед кожним представником цієї професії.

Документ подає огляд потенційних переваг, що відкриваються перед актуаріями, що стануть на шлях професійного самовдосконалення. Загалом, усі перелічені пункти стосуються формування, по-перше, обізнаності у змінах, що стосуються законодавства, стандартів фінансової звітності та актуарної діяльності та груп ризиків, із якими працюють ці

фахівці, по-друге, готовності працювати в нових сферах застосування актуарної науки і, по-третє, підтримання престижу професії з позиції забезпечення якості надання послуг та служіння інтересам суспільства.

Серед шляхів реалізації постійного професійного самовдосконалення зазначається низка принципів організації цієї діяльності. Так, сюди входять формування мети – кінцевого результату навчання, підпорядкування всіх видів діяльності зазначеній цілі, постійний самоконтроль успішності, зв'язок навчання з досвідом та сферою практичної роботи актуарія, взаємодія з іншими представниками професії.

Значна увага також приділяється формам організації роботи з професійного розвитку. Сюди належить як власне навчальна діяльність, що включає в себе структуровану роботу (курси, організовані роботодавцями, професійними об'єднаннями чи університетами, збори, семінари, колоквиуми та тренінги національного та міжнародного рівнів, заходи, організовані представниками інших професій, елементи навчання з застосуванням інформаційно-комунікативних технологій: інтернет-конференції, здобуття кваліфікації із суміжної галузі знань тощо), неструктуровану активність (участь у дискусійних інтернет-групах, індивідуальна робота з професійною літературою: професійні журнали, книги), а також здійснення науково-викладацької діяльності, складання професійних іспитів. Слід також сказати, що Керівництво зазначає мінімальний обсяг курсів, що їх проходить представник актуарної професії. Так, мінімальна річна тривалість підвищення кваліфікації у випадку з організованою активністю повинна бути не менше 15 годин [3].

Керівництво зазначає важливу роль професійних об'єднань у забезпеченні постійного підвищення кваліфікації актуаріїв. З усього наведеного в документі легко зробити висновок, що завдання професійних об'єднань полягає в заохоченні/забов'язанні своїх членів до професійного самовдосконалення, шляхом здійснення методичної підтримки. При цьому цей процес повинен бути організований в відповідно до принципів зв'язку навчання з практичними потребами та індивідуального підходу. Функції ж місцевих професійних об'єднань полягають у забезпеченні програми заходів, різноманітних видів діяльності та наданні доступу до відповідної інформації. При цьому, це можуть бути заходи, організовані як МАА, так і регіональними об'єднаннями, серед яких згадується Груп Консультатив. У межах останньої часто проводяться літні курси професійного вдосконалення, семінари.

Змістовий аспект передбачає охоплення спеціалізованих дисциплін, менеджменту та професіоналізму. Керівництво також містить рекомендації щодо забезпечення міжнародної мобільності актуаріїв, згідно з якими, об'єднання-члени МАА повинні забезпечувати взаємне визнання моделей підвищення кваліфікації.

Специфіка здійснення обліку роботи актуаріїв над підвищенням кваліфікації являє собою чіткий перелік вимог щодо особливостей підтримання зворотнього зв'язку з представниками професії, що можна згрупувати наступним чином: поділ моніторингу навчальних досягнень на масовий та вибірковий, останній здійснюється по відношенню до, наприклад, вибірки актуаріїв, що займають керівні посади; необхідність упровадження централізованої системи обліку даних щодо результатів професійного самовдосконалення, що може бути здійснено через вебсайти професійних об'єднань; особлива увага до актуаріїв, що займають керівні посади: зазначається необхідність проходження підвищення кваліфікації перед призначенням, регулярне підтвердження відповідності займаній посаді в подальшому та створення наглядового органу для забезпечення якості цього процесу. Крім того, пропонується розглядати непроходження процедури підвищення кваліфікації як прояв порушення професійної етики, що може бути підставою для дисциплінарної відповідальності.

Як бачимо, Керівництво регламентує всі аспекти діяльності актуаріїв з постійного професійного розвитку, адже обумовлює форми, зміст, принципи його здійснення та моніторинг навчальних досягнень.

Говорячи про **власне канадський досвід організації процесу постійного професійного розвитку**, варто зазначити, що основним регуляторним органом, що встановлює освітні вимоги до актуаріїв у Канаді, зокрема й у цьому аспекті, виступає Канадський інститут актуаріїв (KIA) – місцеве професійне об'єднання, повний член МАА. У Канаді відсутні будь-які державні механізми встановлення, регулювання та контролю за дотриманням кваліфікаційних стандартів – ці аспекти є відповідальністю KIA.

Слід наголосити, що вимоги до постійного підвищення кваліфікації існують у KIA з 1994 року. У 2004 Комітет з освіти впродовж життя (Committee on Continuing Education) висунув пропозицію щодо перегляду існуючих норм. Нова редакція кваліфікаційного стандарту з'явилась у січні 2006 року. У порівнянні з попередніми нормами, документ не збільшував мінімальну кількість годин за дворічний період, що її члени професійного об'єднання мають присвячувати підтриманню належного рівня професіоналізму. Це значення, як і в попередній редакції, становило 100. Проте вимоги доповнилися пунктом про розподіл годин за трьома тематичними напрямками: технічні, вузькоспеціалізовані навички (12 структурованих годин), професіоналізм (4 неструктуровані/структуровані години), бізнесові навички та навички управління (4 неструктуровані/структуровані години). Перша група включала в себе вправління в математиці, актуарій науці, праві, моделюванні, статистиці – все, що становить основу діяльності актуаріїв та є специфічним, у залежності від сфери роботи – та була націлена на оволодіння сучасними досягненнями та напрацюваннями в зазначених сферах. Друга тематична група охоплювала питання професіоналізму та стандартів

професійної етики і включала вивчення питань, пов'язаних із правилами професійної поведінки, змінами в постановах, розпорядженнях КІА тощо. Питання бізнесу та управління хоча і не є вузькоспеціалізованими навичками, властивими лише актуаріям, проте розцінювались як умова забезпечення продуктивності фахівців із актуарної справи та як такі, що дозволяють ефективно працювати в постійно змінюваному бізнес середовищі [2].

Як бачимо, форми організації навчальної діяльності поділялися, відповідно до Керівництва МАА, на структуровані та неструктуровані. Перші включають у себе тренінги, курси, заняття, що передбачають дискусію, підняття проблемних питань, конструктивну критику – такі форми роботи, де виражається більше однієї думки, точки зору. Сюди, для прикладу, входить участь у конгресах, зустрічах, конференціях; робота з матеріалами таких заходів. Неструктуровані ж форми включають самостійну роботу чи участь у заходах, де можливість дебатів, обговорення матеріалу відсутня: читання спеціалізованої літератури, здійснення досліджень, підготовка до презентації тощо.

Аналізуючи дійсний стандарт КІА (CIA CPD Qualification Standard), прийнятий 11 червня 2008 року [7], ми дійшли висновку, що на сьогодні досвід підвищення кваліфікації актуаріїв у Канаді загалом відповідає рекомендаціям МАА, проте присутня також і місцева специфіка. Так, зокрема, за діючими канадськими нормами, актуарії мають витратити на професійне самовдосконалення за останні два календарні роки, як і за попередньою редакцією 2006 року, 100 годин, з яких 24 (за рекомендаціями МАА, як мінімум 30 годин) мають бути присвячені структурованим формам роботи, а 76 – неструктурованій роботі. При цьому в зазначені вище 24 години повинно також входити 12 годин, витрачених на розвиток спеціалізованих умінь та навичок і 4 години, присвячені структурованій чи неструктурованій діяльності з розвитку професіоналізму. При цьому, у порівнянні з редакцією 2006 року, виключені години на вдосконалення бізнес-навичок та навичок управління, оскільки більшість практикуючих актуаріїв розцінюють їх як другорядні та, за великим рахунком, непотрібні для успішного виконання актуарних обов'язків [5].

Як бачимо, канадські стандарти професійного самовдосконалення є меншими за стандарти МАА приблизно на 20 %. Можливою причиною такого неспівпадіння може бути пріоритет підпорядкування навчальної діяльності принципам особистої значущості та практичної спрямованості навчального процесу, що і має своїм наслідком збільшення годин на неструктуровану діяльність, адже неформальна складова може бути компонентом повсякденної діяльності кожного представника професії та сприяти врахуванню специфічних професійних потреб.

Слід також наголосити, що документ не передбачає збільшення нормативів годин для актуаріїв, що здійснюють професійну діяльність

відразу в декількох сферах. Проте варто мати на увазі, що кваліфікаційний стандарт подає лише мінімальні нормативи, які в зазначеному випадку доцільно буде збільшити.

Важливо також зазначити, що в Канаді процес постійного підвищення кваліфікації є підпорядкованим принципам самооцінки, індивідуалізму та самостійного ведення звітності, що відповідає стандартами МАА. Критеріями для вибору тієї чи іншої діяльності для актуаріїв є лише два фактори: значущість для особистого підвищення кваліфікації та відповідність сфері професійної діяльності. Актуарії особисто вирішують, чи тематичний напрям, зміст тренінгів, курсів, семінарів чи інших видів робіт є цінним для вдосконалення їх кваліфікації та самостійно здійснюють облік витрачених годин за типом та категоріями. Також КІА не розцінює відвідування заходів, організованих лише цим професійним об'єднанням як обов'язкове.

Моніторинг здійснюється лише за результатами постійного підвищення кваліфікації. Це компетенція Комітету з питань освіти на надання членства The Eligibility and Education Council (EEC), що здійснюється згідно з документом «Керівництво щодо моніторингу дотримання кваліфікаційних стандартів постійного професійного розвитку» [6], остання редакція якого здійснена 19 вересня, 2012 року. Мета зазначеного нормативного акту дублює мету професійного розвитку та полягає в забезпеченні формування належного рівня кваліфікації актуаріїв, що є абсолютною вимогою до осіб, які займаються актуарною діяльністю. Перший підрозділ присвячений критеріям подання звітності та зазначає, що всі члени КІА на початку календарного року мають подавати звіт про результати своєї роботи над підвищенням рівня професіоналізму. Виділяються чотири категорії фахівців з актуарної справи, звітна документація, зрозуміло, залежить від приналежності фахівця до однієї з них: актуарії, що протягом останнього року займали посади, які, за законом, вимагають наявності статусу FCIA, що є так званими reserved roles (відповідальний актуарій страхової компанії, актуарії, що здійснюють оцінку фінансового стану пенсійних планів), за умови, якщо повне членство у професійному об'єднанні було надане раніше, ніж два останні роки – подають перелік видів виконаних робіт та їх документальне підтвердження; особи, що претендують та мають право на звільнення від проходження постійного підвищення кваліфікації – лише документальне підтвердження своєї правочинності; особи, що здійснюють підвищення кваліфікації згідно зі стандартами інших професійних об'єднань-членів МАА, надають документальне підтвердження відповідності діяльності з постійного професійного розвитку вимогам альтернативного професійного об'єднання та перелік виконаних видів робіт; повні, асоціативні та афілійовані члени КІА, що набули цей статус протягом останніх двох років подають відповідне документальне підтвердження. Особи, які не підпадають під зазначений перелік, подають підтвердження, що не зайняті на роботах, що вимагають

статус FCIA, виконали вимоги кваліфікаційного мінімуму з підвищення кваліфікації та перелік здійснених видів робіт за останні 2 роки.

На сайті професійного об'єднання наявна відповідна секція, доступ до якої є обмеженим та надається лише членам КІА. Всі члени професійного об'єднання мають можливість заповнювати електронну форму з інформацією про результати своєї діяльності за рік. Такий формат значно полегшує збір інформації та її обробку, що дозволяє відповідальним підрозділам організації здійснювати моніторинг за діяльністю представників професії оперативно та ефективно. Наявна також опція подання документів у паперовому форматі.

Говорячи про особливості організації моніторингу результатів діяльності з підвищення кваліфікації та контролю за дотриманням вимог до професійного розвитку, якому присвячений другий розділ документу, перш за все, слід зазначити, що документ регламентує, що даний процес має здійснюватися в офіційному установленому порядку, що передбачає створення відповідної комісії в межах Комітету. При цьому критерії оцінювання відповідності та прийнятності діяльності з підвищення кваліфікації можна розділити на кількісну (години, що вимагаються) та якісну характеристики (відповідність та прийнятність для окремого члена КІА, виходячи з наявного кваліфікаційного рівня). Особлива увага при цьому приділяється актуаріям, що підпадають під першу, зазначену вище категорію фахівців, що пов'язано з найвищим рівнем відповідальності та загальнодержавним значенням характеру виконуваною роботи. У цьому випадку передбачено також залучення допомоги Секретаріату.

Третій розділ розглядає невиконання плану кваліфікаційних вимог щодо підвищення рівня професійної кваліфікації, що являє собою неподання звітної документації КІА (якщо інше не передбачене установчими документами професійного об'єднання) та невідповідність стандартам. У випадку невиконання плану, Комітет чи комісія, створена в його межах, офіційно зв'язується з членом професійного об'єднання з метою урегулювання ситуації. Якщо вирішення проблеми в попередньому пункті не відбулося, порушника викликають до Комітету для офіційного розгляду справи.

У випадку невідповідності передбачається тимчасове позбавлення членства, після чого порушнику надається можливість допрацювати свої прогалини та подати звіт, що відповідає встановленим нормам. Якщо останнє має місце, членство буде відновлено, у випадку ж відсутності коригувальних дій – позбавлення членства буде остаточним. Для його відновлення претендент має пройти низку кваліфікаційних процедур.

Четвертий розділ документу присвячений публічності отриманих у процесі контролю дотримання стандартів постійного професійного розвитку даних. Так, для широкого загалу доступною може бути інформація по окремим членам професійного об'єднання стосовно

звільнення від необхідності здійснення підвищення кваліфікації, успішного проходження чи невідповідності відповідним кваліфікаційним стандартам.

Члени КІА зобов'язані зберігати звітну документацію про здійснення професійного вдосконалення як мінімум 5 років. КІА має право вимагати звіти за зазначений період. Такі вимоги були впроваджені й у стандарті 94-го, проте після результатів дослідження 2005 року, що показало, що більшість членів професійного об'єднання не ведуть облік своєї діяльності з підвищення кваліфікації, вважається, що цей пункт заслуговує на окрему увагу [7].

КІА повністю реалізує рекомендації МАА в аспекті забезпечення методичної підтримки своїх членів. У відкритому доступі знаходиться інформація щодо найближчих заходів, що будуть корисними для вдосконалення кваліфікації, із зазначенням дати, місця та мови, на якій проводитимуться семінари (англійська чи французька).

Також, згідно з рекомендаціями МАА, КІА визнає прийнятним проходження підвищення кваліфікації поза межами Канади, що є закономірним наслідком слідування принципу індивідуальної професійної значущості будь-яких форм здійснення професійного самовдосконалення. Однак член місцевого професійного об'єднання повинен бути спроможним обґрунтувати своє рішення на вимогу КІА.

Висновки та перспективи подальших наукових розвідок. Таким чином, можемо зробити висновок, що сприяння підвищенню кваліфікації є пріоритетним завданням КІА та розцінюється як необхідна умова підтвердження професіоналізму актуарія, а, отже, й отримання дозволу на здійснення професійної діяльності. Цікавим постає той факт, що самовдосконалення в межах професії носить не рекомендаційний характер, а є вимогою. Характеризуючи кваліфікаційні стандарти, можна чітко простежити домінуючу тенденцію – сприяння задоволенню індивідуальних потреб актуаріїв, що визначаються специфікою сфери роботи, через наявність гнучкості шляхів та форм реалізації зазначених нормативів. Дана риса притаманна не лише КІА, а й МАА, що є міжнародною організацією, що встановлює вимоги до професію по всьому світу.

Ураховуючи той факт, що актуарна освіта на теренах нашої держави перебуває на етапі становлення, серед перспективних напрямів дослідження можна зазначити розробку та особливості впровадження вимог щодо постійного професійного розвитку до майбутніх фахівців, що навчаються за спеціальністю «актуарна та фінансова математика» та осіб, що вже провадять професійну діяльність, пов'язану з актуарною справою.

ЛІТЕРАТУРА

1. Allen, R., Graham, A. (2011). *SOA CPD Requirement and What It Means for CIA Members*. Retrieved from: <http://www.naylornetwork.com/cia-nwl/articles/index-v3.asp?aid=134589&issueID=24042>
2. *Continuing Professional Development Requirements*. Canadian Institute of Actuaries. Retrieved from: <http://www.actuaries.ca/members/publications/2005/205109e.pdf>

3. *Guidelines on Continuing Professional Development*. International Actuarial Association. Retrieved from: http://www.actuaries.org/ABOUT/Documents/CPD_Paper_EN.pdf

4. Kessler, E. (2010). SOA CPD requirements. *The Actuary magazine*, 7, 35–39

5. Osenton, Bill. *Continuing Education for Canadian Actuaries: A Progress Report*. Society of Actuaries. Retrieved from: <https://www.soa.org/library/newsletters/pension-section-news/2007/september/psn-2007-09-osenton.aspx>

6. *Policy on Monitoring Compliance with the Continuing Professional Development (CPD). Qualification Standard*. Canadian Institute of Actuaries. Retrieved from: <http://www.cia-ica.ca/docs/default-source/2012/212080e.pdf>

7. *Qualification Standard Requirements for Continuing Professional Development*. Canadian Institute of Actuaries. Retrieved from: <http://www.cia-ica.ca/docs/default-source/2008/208055e.pdf?sfvrsn=>

РЕЗЮМЕ

Фурсенко Татьяна. Образование на протяжении всей жизни как составляющая профессионального развития актуариев: стандарты МАА и опыт Канады.

Цель статьи – анализ постоянного повышения квалификации представителей актуарной профессии в Канаде, исходя из международного стандарта МАА. Используя метод компаративного анализа, в ходе исследования было установлено, что деятельность актуариев по профессиональному развитию четко структурирована и рассматривается как необходимое условие оказания профессиональных услуг, реализуется в соответствии с принципами практичности, индивидуального подхода, гласности и системности. Практическое значение исследования заключается в возможности использования прогрессивных идей международного, зарубежного опыта для поддержания надлежащего уровня профессионализма отечественных актуариев.

Ключевые слова: актуарии, образование на протяжении жизни, непрерывное образование, постоянное профессиональное развитие, КИА, МАА, Квалификационный стандарт, структурированная и неструктурированная деятельность.

SUMMARY

Fursenko Tetiana. Lifelong learning as an essential part of actuaries' professional development: the IAA standards and Canadian experience.

The aim of the research is to analyze continuing education requirements for Canadian actuaries in terms of the standards elaborated and set by The International Actuarial Association. The research methods are the analysis and synthesis of pedagogical knowledge and comparative approach. The research results consist in the following. Having analyzed the CIA qualification standard, we may conclude that it complies with the IAA Guidelines on Continuing Professional Development to a great extent. Lifelong learning addresses a wide range of skills that are necessary for actuaries to ensure competency in the areas where they perform professional services such as technical, management, business and communication skills. The main aim is to stay abreast of all developments in rapidly changing actuarial science and business environment. However, it is a personal obligation of an actuary to develop and adhere to a CPD program as each practitioner is free to choose what activity to devote time to depending on an area of expertise. The Qualification standard also prescribes how much CPD should be undertaken at a minimum for the period of two years, all activities are divided into structured and unstructured. Considering the role of the CIA as a CPD provider, we may reach a conclusion that apart from setting requirements for continuing professional development the functions of the professional body can be summarized as follows. It is focused on facilitating continuing education of actuaries by organizing and offering seminars, webcasts and meetings, suggesting resources that are useful for gauging knowledge and skills for requirements of job tasks and its core responsibility is

also monitoring whether its members conform to the existing CPD norms. The practical value of our research consists in the possibility to apply the best practices of CPD investigated and described in the paper to continuing learning of Ukrainian actuaries. Nowadays, Ukrainian specialists who major in actuarial science don't have any legislative framework or qualification standards covering CPD yet. However, taking into account the fact that the actuarial education is currently being established in Ukraine and the first specialists graduated from the corresponding master's degree program in 2012, the need for elaborating guidelines on continuing professional development for actuaries will definitely arise, it's just a matter of time. Therefore, research regarding elaboration of Ukrainian qualification standards of CPD is a very topical issue and might be of interest for further investigation.

Key words: *actuaries, lifelong learning, continuing education, CPD, MAA, CIA, Qualification standard, structured and unstructured activity.*