

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД РОЗВИТКУ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ

Д. В. Брайченко, *ст. гр. МЕ-15*

В. В. Сибірцев, *доц., к.е.н.*

Кіровоградський національний технічний університет

Процеси глобалізації, інтеграції, інтенсивний науково-технічний прогрес спричиняють швидкі темпи оновлення знань, що спонукає фахівців до постійного навчання. Ще більшої актуальності додатковому навчанню надає світова економічна криза. Вагомі економічні трансформації призводять до того, що цілі галузі виробництва втрачають свій пріоритет на ринку праці, тому і значна частка працівників стає позбавленою своєї сфери зайнятості. За таких умов стає важливою можливість швидкої перекваліфікації працівників, вони набувають додаткову професійну освіту у тих сферах, яка користується на даний момент великим попитом.

З огляду на це, саме післядипломна освіта повинна випереджаючий характер, враховуючи перспективні особистості й суспільні запити, попереджуючи і долаючи можливі негативні тенденції розвитку суспільства. Зокрема, за визначенням Б. Л. Вульфсона, післядипломна освіта передбачає організоване і систематичне навчання дипломованих працівників з метою усунути розрив між первісно отриманою ними професійною підготовкою та новими вимогами, що пред'являються розвитком економіки, науки, культури і соціальної сфери [2].

За кордоном післядипломна освіта є розвинутою галуззю освітньо-професійної діяльності. До останнього часу в США, Японії і країнах Західної Європи найбільш бурхливо розвиваються професійні сфери, пов'язані з інтелектуальною, науковою працею, що надало підстави говорити про так звану «економіку знань». Сьогодні цим терміном позначають тип економіки, в якій знання відіграють важливу роль, а виробництво знань є джерелом зростання. Заснована на знаннях економіка функціонує і розвивається лише за умови наявності фахівців, що володіють останніми досягненнями науково-технічного прогресу і практичними навичками з їхнього використання, а також здатних розвивати і поширювати знання. Відповідно різниця в рівні економічного розвитку визначається не тільки наявністю природних ресурсів, скільки здатністю нації підвищувати якість людського капіталу, створювати нові знання і втілювати їх у виробничих системах.

Відповідно, зростає престиж і значущість післядипломної освіти, яка у розвинених країнах світу являє собою розвинуту мережу навчальних закладів, що забезпечують різноманітні форми додаткової професійної підготовки.

Водночас існує й проблема мотивації працівників до професійного вдосконалення. У відносно стабільних умовах професійної діяльності існує тенденція стереотипізації і стандартизації виконання професійних обов'язків. Широко дослідженими на сьогодні є синдром професійного вигорання, коли працівник звикає до одноманітних умов праці, втрачає потребу й зацікавленість у вдосконаленості своєї роботи. Ця проблема зовсім не усувається й у період кризи. Здавалось б, за умов повсюдного скорочення робочих місць мотивація додаткового професійного навчання, отримання іншої професії, що користується більшим попитом, має зростати. Однак реально спостерігається зменшення кількості тих, хто бажає вдосконалювати свій фах. Загалом дослідниками простежена пряма залежність прагнення освітньо-професійного зростання від рівня задоволеності основною діяльністю, вмотивованості до роботи, якою працівник займається. Світовий досвід свідчить, що вирішення цієї проблеми слід знаходити не тільки у внутрішніх, а й у зовнішніх факторах. Для заохочення працівників до постійного вдосконалення і оновлення знань в західних країнах функціонують спеціально розроблені системи економічних, адміністративних та

моральних факторів. Зокрема, у Франції, Італії, Швеції законодавством встановлені деякі пільги для осіб, що суміщають роботу з регулярним навчанням. В окремих випадках адміністрація підприємства оплачує перспективному працівнику навчання за бажаною спеціальністю. Для можливості одночасного поєднання роботи й навчання запроваджується гнучкий графік роботи. Використовуються матеріальні та соціальні стимули. В окремих сферах діяльності проводиться переатестація, зокрема, в США, це стосується державних службовців, транспортників, медичних працівників, юристів. За результатами атестації пропонуються рекомендації із підвищення кваліфікації.

За кордоном існують різні форми післядипломної освіти. Найбільш розповсюдженою моделлю післядипломної освіти в традиційних університетах та спеціалізованих ВНЗ є трьохступенева модель організації освіти, що включає три відносно самостійні, але взаємопов'язані цикли. Перший цикл, що найчастіше триває 2 роки, є етапом первинної підготовки кваліфікаційного фахівця. Часто він реалізується в автономних спеціалізованих навчальних закладах, що готують фахівців середньої ланки. Другий цикл дає завершену вищу освіту з конкретної спеціальності і ступінь бакалавра чи магістра. З третього ступеня фактично починається післядипломна освіта, і він надає можливість отримати ступінь доктора наук, що в свою чергу, відкриває шлях до дослідно-конструкторської діяльності та викладання у вищій школі. Однак найбільш інтенсивний розвиток за кордоном набуває на сьогодні перепідготовка і підвищення кваліфікації осіб, що вже працюють. Вищі навчальні заклади часто заключають договори з корпораціями або фірмами про організацію на їх базі відділень і курсів підвищення кваліфікації. Водночас все частіше на базі окремих виробництв утворюються власні навчальні центри і комбінати для підвищення кваліфікації дипломованих фахівців.

Підвищення кваліфікації і перепідготовка фахівців як складові системи післядипломної освіти ведуться диференційовано. Чим вищий рівень кваліфікації персоналу, тим вищі вимоги до закладу післядипломної освіти. Кращі навчальні центри мають штат висококваліфікованих викладачів, потужну матеріально-технічну базу.

Отже, зарубіжний досвід розвитку післядипломної освіти свідчить про те, що як і будь-яка інша післядипломна освіта і додаткова професійна підготовка працівників повинна характеризуватись значною гнучкістю, варіативністю, різноманітністю напрямків, форм і методів навчання, врахуванням індивідуальних потреб і здібностей, відповідністю потребам сучасного виробництва у фахівцях різного кваліфікаційного рівня. В свою чергу, вивчення передового досвіду післядипломної освіти в різних країнах світу може забезпечити подальший розвиток системи додаткового професійного навчання у нашій країні.

Список літератури

1. Болонський процес як засіб інтеграції і демократизації європейської вищої освіти в Україні // Тематична збірка для професорсько-викладацького складу. – К:КНЕУ, 2005.
2. Вульфсон Б. Л. Последипломное образование в развитых странах / Б. Л. Вельфсон // Педагогіка – 1993. – №3. – С. 86–92
3. Стрелецкий А. Система подготовки офицерских кадров в США / А. Стрелецкий // Зарубежное военное обозрение – М., 2006 – №11,12 – С. 35–43