

ДЕНІЖНА С.О.,

кандидат педагогічних наук,
доцент кафедри психології та
соціології, Університет державної
фіскальної служби України,
м. Ірпінь, Україна

СОВА М.О.,

доктор педагогічних наук, професор,
викладач психолого-педагогічних
дисциплін, КВНЗ КОР
«Білоцерківський гуманітарно-
педагогічний коледж»,
м. Біла Церква, Україна

ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК ОСОБИСТОСТІ ПРАЦІВНИКА В УМОВАХ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ

У статті досліджується проблема вдосконалення професійного розвитку особистості працівника в умовах післядипломної освіти. Розкриваються оптимальні умови підвищення кваліфікації та особливості організаційної, навчальної й методичної роботи з професійного розвитку особистості працівника у Навчально-науковому центрі. Окреслюються перспективи вдосконалення професійного розвитку особистості працівника з урахуванням стратегії реформування вищої та післядипломної освіти у напрямі розширення дослідницької роботи.

Ключові слова: професійний розвиток особистості працівника, післядипломна освіта, зміст професійної підготовки (перепідготовки), загальні та короткострокові професійні програми.

В статье рассматривается проблема совершенствования профессионального развития личности специалиста в условиях последипломного образования. Раскрываются оптимальные условия повышения квалификации и особенности организационной, учебной и методической работы по профессиональному развитию работников в Учебно-научном центре. Определяются перспективы совершенствования профессионального развития личности специалиста с учетом

стратегии реформирования высшего и последипломного образования в направлении расширения исследовательской работы.

Ключевые слова: профессиональное развитие личности работника, последипломное образование, содержание профессиональной подготовки (переподготовки), общие и краткосрочные профессиональные программы.

The article highlights the issue of the employee's upgrade training by postgraduate study. The authors analyze the experience of the employees from the different sectors who have upgraded their skills at the Educational and Scientific Center for Educational Technologies and Regional Training at the Ukraine's University of State Fiscal Service. The article reveals the priority directions in employees' skills upgrade due to the state policy and standards of postgraduate education. It considers the topics of professional training programs to improve qualifications of civil servants, mayors and their deputies as well as local governance officials. The best possible conditions to upgrade their skills are explained, parallel to the special character of organizational, educational and methodological work for the employee's skills upgrade. The perspectives for skills upgrade of the employee are considered with due consideration of the strategy of reforming the higher and postgraduate education with the focus on enlarging the scope of research.

Key words: the employee's skills upgrade, postgraduate studies, the content of professional development (additional raining), general and short-term professional programs.

Постановка проблеми. Модернізація системи вищої освіти неодмінно передбачає вдосконалення кадрового потенціалу навчальних закладів, його неперервний професійний розвиток згідно вимог державної політики, соціальних запитів суспільства у відповідності до сучасних досягнень у різних галузях науки, техніки, культури. У зв'язку з цим перед вищою школою постає проблема оптимізації процесу професійного розвитку, особистості працівника, вдосконалення його фахової компетентності, оновлення знань і способів фахової діяльності.

Як відомо, у системі післядипломної освіти процес професійного розвитку працівників здійснюється завдяки застосуванню таких форм організації, як: курси підвищення кваліфікації, професійна підготовка та перепідготовка, спеціалізація, стажування [2].

Сучасна практика показує, що зростання масової зацікавленості проблемами подолання соціально-економічної кризи та досягнення сталого економічного розвитку країни підвищує потребу суспільства в удосконаленні післядипломної підготовки фахівців у контексті нових соціально-економічних реалій, що, у свою чергу, зумовлює необхідність оптимізації організаційної, навчальної, методичної та наукової роботи у відповідних установах. Безперечно, що цей складний процес має здійснюватись на основі нового забезпечення навчально-методичної та наукової діяльності закладів, впровадження новаторського досвіду і сучасних технологій у практику ВНЗ. Тому актуальності набуває дослідження проблеми професійного розвитку особистості працівника в умовах післядипломної освіти, визначення перспективних напрямів її розвитку, оновлення змісту професійної підготовки (перепідготовки) та підвищення кваліфікації кадрів відповідно до державних стандартів освіти, а також потреб суспільства й роботодавців.

Актуальність проблеми дослідження. Система післядипломної освіти функціонує з метою вдосконалення професійної компетентності кадрів, здобуття нових знань у сфері професійної діяльності, їх оновлення у динамічному і постійно мінливому світі. На цих засадах багатокомпонентна структура післядипломної освіти передбачає досягнення взаємозв'язків між закладами вищої освіти, органами управління, виробництва, наукових установ, а також створення оптимальних умов для професійного розвитку особистості працівника, зокрема на курсах підвищення кваліфікації кадрів в Університеті фіскальної служби України (далі –УДФСУ).

У структурі системи післядипломної освіти взаємодіють підсистеми, діяльність яких реалізує підвищення рівня професійного розвитку працівників різного профілю в контексті сучасних політичних, економічних і соціокультурних умов.

Відзначимо, що відповідно до положень ст.1 Закону України «Про професійний розвиток працівників» № 43212 - VI від 12.01 2012 р. професійний розвиток фахівців здійснюється під час професійного навчання, у процесі якого відбувається «формування у працівників спеціальних знань, розвиток необхідних навичок та вмінь, що дають змогу підвищувати продуктивність праці, максимально якісно виконувати функціональні обов'язки, освоювати нові види професійної діяльності, що включає первинну професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації працівників відповідно до потреб виробництва»[1]. Професійна підготовка і підвищення кваліфікації передбачає встановлення відповідності між здобуттям кваліфікації працівника, мінливими умовами його професійної діяльності та ситуацій в соціально-економічному середовищі.

Проте, незважаючи на активність наукових пошуків у дослідженні проблем післядипломної освіти, залишається невирішеним комплекс питань,

пов'язаних з процесом професійного розвитку особистості працівника. У цьому аспекті практичної значущості набуває досвід роботи Навчально-наукового центру нових освітніх технологій та регіонального навчання УДФСУ.

Аналіз останніх досліджень і публікацій дозволяє зазначити, що проблема професійного розвитку працівників в системі післядипломної освіти стала предметом вивчення у працях К.Л. Бугайчука, В.В. Олійника., Н. Г. Протасової. [4; 5; 6]. Науковий інтерес становлять теоретичні положення щодо організації процесу післядипломної освіти та впровадження у практику нових форм і технологій підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників, викладені у дослідженні І. В. Величкіної, Т.В. Карпеченко, С.О. Малахової, Л.М. Коськіної.

Однак комплекс питань, що розглядаються науковцями в контексті реалізації державної політики щодо професійного розвитку особистості працівника в умовах післядипломної освіти є досить обмеженим, що підтверджує актуальність поставленої проблеми дослідження..

Мета статті – висвітлити професійний розвиток особистості працівника в умовах післядипломної освіти в Навчально-науковому центрі нових освітніх технологій та регіонального навчання УДФСУ.

Виклад основного матеріалу. У державній системі освіти професійний розвиток особистості працівника в умовах післядипломної підготовки кадрів виступає як процес неперервного оновлення знань, вдосконалення професійної компетентності фахівців, їх конкурентоздатності на ринку праці.

Разом з тим, післядипломна освіта розглядається і як механізм випередження подальшого розвитку наукового знання, функціонування якого сприяє безперервності процесу отримання нових знань, набуття новітніх способів діяльності, адаптації професійної підготовки кадрів до сучасних вимог соціально-економічного і культурного розвитку держави.

Згідно статті 2 Закону України «Про професійний розвиток працівників» метою державної політики є підвищення конкурентоспроможності фахівців відповідно до суспільних потреб шляхом сприяння роботодавцю в ефективному використанні праці та забезпеченні досягнення належного професійного рівня працівниками [1].

Конкретизація загальної мети професійного розвитку для підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників здійснюється у Постанові Кабінету Міністрів України «Порядок підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників» від 21.08. 2009 р. № 800., в якій відзначається спрямованість на забезпечення якості освіти [2].

Професійний розвиток особистості працівника в умовах післядипломної освіти відбувається в декількох видах, а саме: 1. Перепідготовка працівників. Здобуття нової спеціальності. 2. Розширення профілю фахівця. Підвищення

кваліфікації. 3. Спеціалізація. Навчання виконанню конкретних завдань або обов'язків у межах конкретної спеціалізації. 4. Стажування. Здобуття досвіду вирішення конкретних професійних завдань. 5. Участь у сертифікатних програмах.

В УДФСУ професійний розвиток особистості працівника в умовах післядипломної освіти здійснюється згідно законодавчо встановлених нормативно-професійних актів в Навчально-науковому центрі нових освітніх технологій та регіонального навчання (далі – Навчально-науковий центр).

За теперішнім часом УДФСУ є одним з провідних вищих навчальних закладів як платформа підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників, в якій розроблені нормативні документи та механізми професійного розвитку кадрів. Як заклад вищої освіти УДФСУ займає передові позиції у вирішенні сучасних завдань з підготовки конкурентоздатних фахівців у різних галузях професійної діяльності.

Професійний розвиток особистості працівника державних установ в Навчально-науковому центрі відбувається за такими пріоритетними напрямками: 1) здійснення освітньої діяльності за ліцензованими спеціальностями (спеціалізаціями) за відповідними освітніми ступенями бакалавра, магістра згідно стандартів вищої освіти; 2) продовження освіти для отримання додаткових знань і навичок, а також перепідготовка та підвищення кваліфікації; 3) надання консультаційних і інших послуг, які підтримують освітній процес; 4) надання освітніх послуг з використанням систем дистанційного навчання (Moodle, Прометей, Acadex, WizIQ); 5) підвищення кваліфікації за освітніми програмами; 6) підвищення кваліфікації державних службовців; 7) дослідження сучасних педагогічних технологій і технологій дистанційного навчання з метою їх запровадження в освітній процес УДФСУ; 8) підвищення кваліфікації фахівців у сфері дистанційного навчання; 9) планування, організація, координація фундаментальних і прикладних науково-дослідних проектів.

Навчальна діяльність з підвищення кваліфікації кадрів здійснюється за загальними та короткостроковими професійними програмами для науково-педагогічних працівників, державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій та їх заступників, посадових осіб місцевого самоврядування.

Загальні професійні програми підвищення кваліфікації спрямовані на поглиблену теоретичну і практичну підготовку з удосконалення професійної компетентності, професійного розвитку особистості працівника, оновлення знань, необхідних для підвищення якості професійної діяльності в сучасних економічних і соціокультурних умовах. Перелік тем загальних професійних програм наведено у таблиці 1.

Таблиця 1. Тематика загальних професійних програм для державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх заступників і посадових осіб місцевого самоврядування

№ п/п	Назви тем загальних професійних програм
1.	Загальна професійна програма для вперше призначених на посади
2.	Загальна професійна програма для державних службовців, голів державних адміністрацій та їх заступників, посадових осіб місцевого самоврядування не рідше одного разу на три роки
3.	Загальна професійна програма з питань запобігання корупції та забезпечення доброчесності;
4.	Загальна професійна програма з питань управління публічними фінансами.
5.	Програма підвищення кваліфікації з іноземних мов

Таблиця 2. Тематика короткострокових загальних програм для державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх заступників і посадових осіб місцевого самоврядування

№ п/п	Назви тем короткочасних загальних програм
1	Європейська інтеграція
2	Євроатлантична інтеграція
3	Електронне урядування та електронна демократія
4	Запобігання корупції та забезпечення доброчесності;
5	Дегінізація доходів
6	Інформаційна безпека
7	Державна політика цифрового розвитку
8	Стратегічне управління та планування
9	Стратегічні комунікації
10	Управління змінами
11	Управління персоналом
12	Управління публічними фінансами.
13	Гендерна рівність
14	Дотримання прав людини та протидія дискримінації
15	Забезпечення прав та інтересів осіб з інвалідністю
16	Комунікативна взаємодія
17	Лідерство
18	Національно-патріотичне виховання дітей та молоді

Таблиця 3. Тематика короткострокових програм спеціального призначення для державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх заступників і посадових осіб місцевого самоврядування

Посади	Назви тем короткострокових програм спеціального призначення
1. Державні службовці.	Детінізація доходів
	Впровадження інструментів діджиталізації в місцевих державних адміністраціях
2. Голови місцевих державних адміністрацій та їх заступники	Здійснення місцевими державними адміністраціями повноважень в децентралізації
	Медична реформа в умовах децентралізації.
	Організація діяльності голів місцевих державних адміністрацій, в умовах реформ.
3. Посадові особи місцевого самоврядування.	Реалізація державної регіональної політики
	Реформа освіти в умовах децентралізації
	Здійснення місцевими державними адміністраціями повноважень в децентралізації
	Організація та контроль за виконанням робіт з будівництва, реконструкції, капітального ремонту об'єктів інфраструктури, прийняття їх в експлуатацію, типові порушення при здійсненні таких заходів
	Реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади
	Розвиток територіальних громад
	Здійснення видатків на утримання органів державної влади та місцевого самоврядування
Проектний менеджмент	

У змісті короткострокових програм з підвищення кваліфікації та перепідготовки державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій та їх заступників, посадових осіб місцевого самоврядування включено як загальні теми для всіх вказаних посад, так і теми спеціального призначення. Короткострокові програми містять розгляд проблем щодо реалізації державної політики у сфері державного управління, економіки та освіти, передбачають освоєння нормативно-правових документів, вивчення міжнародного досвіду, підвищення рівня професійної культури працівників. Приклади загальних тем короткострокових програм подаються у таблиці 2.

На особливу увагу заслуговують теми спеціального призначення, перелік яких наведено в таблиці 3.

Аналіз змісту професійних програм підвищення кваліфікації, які пропонувані Навчально-науковим центром, дозволяє відзначити наявність розши-

реної тематики підготовки працівників державних установ, їх актуальність і практичну зорієнтованість.

Організація навчальної діяльності в УДФУ здійснюється з використанням практико-зорієнтованих форм навчання. Так, окрім лекційних, семінарських і практичних занять, передбачається проведення майстер-класів, творчих семінарів-практикумів, тематичних дискусій і диспутів, тренінгів і ділових ігор, вебінарів і онлайн-курсів. Певна увага приділяється позааудиторній роботі, зокрема включенню слухачів у процес розробки бізнес-проектів, підготовки доповідей виступів на конференціях і круглих столах, зустрічей з досвідченими фахівцями та науковцями, проведенню виставок сучасних досягнень.

Методична робота у Навчально-науковому центрі ґрунтується на вивченні передового та новаторського досвіду провідних науково-педагогічних працівників, державних службовців, представників державних адміністрацій, органів місцевого самоврядування, а саме: вивчення специфічних особливостей професійної майстерності досвідчених фахівців у відповідній галузі професійної діяльності; оволодіння основами реформування в умовах децентралізації; освоєння способів електронного урядування; формування навичок організації громадської діяльності; використання у практиці сучасних інформаційно-комунікативних технологій, електронних програм і технічного обладнання в професійній діяльності.

На увагу заслуговує творчий аспект методичної роботи Навчально-наукового центру: впровадження в освітню практику інноваційних проектів і технологій дистанційного навчання; висвітлення результатів діяльності лабораторій та науково-технічної творчості; створення авторських програм і методик професорсько-викладацького складу УДФСУ. Серед них: «Реформа державного управління в Україні», «Програма управління місцевими фінансами в умовах децентралізації», «Використання новітніх програм управління фінансами в діяльності державних адміністрацій», «Управління фінансовими ризиками», «Управлінський і фінансовий облік для бізнес-структур».

Досягненню ефективних результатів професійного розвитку працівників в умовах післядипломної освіти сприяє функціонування в УДФСУ електронного інформаційно-освітнього середовища (ЕІОС) – програмно-телекомунікаційного середовища, що забезпечує інформаційну підтримку навчального процесу та наукових досліджень технологічними засобами. Структура ЕІОС включає такі складові: офіційний сайт УДФСУ; електронні зовнішні бібліотечні системи; автоматизована інформаційна система управління навчальним процесом; електронний каталог бібліотеки УДФСУ; система електронної підтримки навчальних курсів на базі програмного забезпечення Moodle, Прометей, Acadex, WizIQ; словниково-правова система; локально-розрахункова мережа; спеціальні співтовариства університету в соціальних мережах; інші складові, необхідні для

організації навчальної діяльності та взаємодії структурних елементів ЕЮС. Використання ЕЮС як ефективного інструментарію професійного розвитку в умовах післядипломної освіти забезпечує формування у слухачів таких інструментальних компетентностей, як: оволодіння інформаційно-комунікаційними технологіями професійної діяльності; освоєння можливостей сучасного електронного обладнання, призначеного для автоматизованого пошуку та обробки інформації; уміння розробляти моделі та проекти в галузі професійної діяльності з використанням новітніх технологій; готовність до інноваційної діяльності.

Для здійснення контролю професійних досягнень слухачів розроблено програми атестації та оцінки професійного рівня працівника відповідно кваліфікаційним вимогам і посадовим обов'язкам, у т.ч. оцінювання отриманих теоретичних і практичних знань, способів діяльності з видачею сертифіката встановленого зразка відповідно до виду професійної підготовки (перепідготовки) в умовах післядипломної освіти.

У такий спосіб постійне збагачення та оновлення професійної спрямованості особистості працівника сприятиме актуалізації мотивів досягнення успіху в професійній діяльності, розвитку теоретичного і практичного мислення, вдосконаленню особистісних якостей, що

Виходячи з викладеного зазначимо, що професійний розвиток особистості працівника орієнтований на актуалізацію її духовного, когнітивного, фахового потенціалу в професійній діяльності, а також на ефективність отриманих результатів у ній.

Висвітлення досвіду роботи Навчально-наукового центру нових освітніх технологій та регіонального навчання УДФСУ дозволяє сформулювати наступні висновки:

Професійний розвиток особистості працівника в умовах післядипломної освіти передбачає реалізацію державної політики, що сприяє підвищенню продуктивності праці, якісному виконанню функціональних обов'язків, освоєнню нових видів професійної діяльності відповідно до потреб виробництва та державних стандартів освіти.

Для успішної реалізації загальних і короткострокових професійних програм науково-педагогічними працівниками Навчально-наукового центру розроблено необхідне інформаційне, навчальне, методичне, наукове, електронне забезпечення процесів підвищення кваліфікації, підготовки та перепідготовки фахівців з використанням новітніх технологій, авторських програм і методик, інтерактивних форм і методів професійного навчання, що забезпечує досягнення високого рівня професійного розвитку особистості працівника.

Організаційна діяльність Навчально-наукового центру здійснюється у взаємодії з Міністерством фінансів України, державними установами, органами місцевого самоврядування, бізнес-структурами і науковими лабораторіями.

ми, що сприяє створенню інноваційного освітнього простору, успішності дії механізму випередження для отримання якісної підготовки кадрів, досягненню ефективних результатів професійного розвитку та вдосконаленню професійної компетентності працівників.

Перспективи подальших досліджень в окресленому напрямі полягають у розширенні сфери післядипломної освіти у напрямі науково-технічної та дослідницької компетентності кадрів, а саме: а) освоєнню інновацій і новітніх досягнень у професійній галузі; б) удосконаленні дослідницьких умінь на основі вивчення і впровадження сучасних досягнень в науково-технічній, економічній та соціокультурній сферах; в) залучення слухачів до створення ресурсних центрів.

Список використаних джерел:

1. Закон України «Про професійний розвиток працівників» (Відомості ВВР, 2012, № 39 , ст. 462 із змінами №341 – IX від 05.12.2019 р.)- Режим доступу: [zakon.rada.gov.ua/laws/show / 4312-17/](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17/).
2. Постанова Кабінету Міністрів України «Порядок підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників» від 21.08. 2009 р. №800. - Режим доступу: [zakon.rada.gov.ua/laws/show / 800](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800) – 2019–п.
3. Положення про систему професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад, затверджені постановою Кабінету міністрів від 06.02.2012 №106 - Режим доступу: zakon.rada.gov.ua/laws/show/106 – 2019–п.
4. Бугайчук К.Л. Проблеми підвищення кваліфікації викладачів вищих навчальних закладів системи МВС в галузі дистанційного навчання [Електронний ресурс] / К.Л. Бугайчук. - Режим доступу: [http://bugauchuk.blogspot.de / 2011/11/ blog-post_18.html/](http://bugauchuk.blogspot.de/2011/11/blog-post_18.html/).
5. Олійник В.В. Неперервне оновлення знань науково-педагогічних кадрів – нагальна проблема національної вищої школи України / В.В. Олійник // Вісник післядипломної освіти зб. наук. праць / НАПН України / ДВНЗ «Університет менеджменту освіти». – Київ: Атопол Груп, 2017 – Вип. 4 (33). – 160 с. – (Серія «Педагогічні науки»). – С.109- 123.
6. Протасова Н.Г. Гуманізація післядипломної освіти педагогів / Н.Г. Протасова: Державна академія керівних кадрів освіти. – Київ, 1998. – 152 с.

Transliteration of References:

1. Zakon Ukrayini «Pro profesijnij rozvitok pracivnikiv» (Vidomosti VVR, 2012, № 39 , st. 462 iz zminami №341 – IX vid 05.12.2019 r.)- Rezhim dostupu: [zakon.rada.gov.ua/laws/show / 4312-17/](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17/).

2. Постанова Кабінету Міністрів України «Порядок підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників» від 21.08. 2009 р. №800. - Режим доступу: zakon.rada.gov.ua/laws/show / 800 – 2019–n.
3. Polozhennya pro sistemu profesijnogo navchannya derzhavnih sluzhbovciv, goliv miscevih derzhavnih administracij, yih pershih zastupnikov ta zastupnikov, posadovih osib miscevogo samovryaduvannya ta deputativ miscevih rad, zatverdzeni postanovoyu Kabinetu ministriv vid 06.02.2012 №106 - Режим доступу: zakon.rada.gov.ua/laws/show/106 – 2019–n.
4. Bugajchuk K.L. Problemi pidvishennya kваліфікації викладачiv vishih navchalnih zakladiv sistemi MVS v galuzi distancijnogo navchannya [Elektronnij resurs] / K.L. Bugajchuk. - Режим доступу: http://bugajchuk.blogspot.de/2011/11/blog-post_18.html/.
5. Olijnik V.V. Neperervne onovlennya znan naukovo-pedagogichnih kadriv – nagalna problema nacionalnoyi vishoyi shkoli Ukraini / V.V. Olijnik // Visnik pislyadiploornoji osviti 6 zb. nauk. prac / NAPN Ukraini / DVNZ «Universitet menedzhmentu osviti». – Kiyiv: Atopol Grup, 2017 – Vip. 4 (33). – 160 s. – (Seriya «Pedagogichni nauki»). – S.109- 123.
6. Protasova N.G. Gumanizacija pislyadiploornoji osviti pedagogiv / N.G. Protasova: Derzhavna akademiya kerivnih kadriv osviti. – Kiyiv, 1998. – 152 s.



DENIZHNA Svitlana,

PhD in Education, Associate Professor, Professor of the Department for Psychology and Sociology of the University of State Fiscal Service
E-mail: margaritasova810@gmail.com

SOVA Margarita,

PhD in Education, Professor, lectures Psychology and Education at Bila Tserkva College for Humanities and Education, Kyiv, Ukraine
E-mail: margaritasova810@gmail.com

PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF THE PERSONALITY OF THE EMPLOYER IN THE CONDITIONS OF POSTGRADUATE EDUCATION