МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ФАКУЛЬТЕТ СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ
КАФЕДРА СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ ТА СПЕЦІАЛЬНОЇ ОСВІТИ

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

магістра

на тему: **«ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ У БЕЗРОБІТНИХ ОСІБ ЧЕРЕЗ ПРОГРАМИ НАВЧАННЯ»**

Виконала: студентка 2 курсу, групи 8.2313-сп-дн
спеціальності 231 « Соціальна робота»
освітньо-професійної програми «Соціальна педагогіка»
Л. І. Клименко

Керівник: доцент кафедри соціальної педагогіки
та спеціальної освіти, кандидат педагогічних наук,
доцент М. О. Гладиш

Рецензент_____
_____

Запоріжжя
2025

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціальної педагогіки та психології
Кафедра соціальної педагогіки та спеціальної освіти
Рівень вищої освіти магістерський
Спеціальність 231 «Соціальна робота»
Освітньо-професійна програма «Соціальна педагогіка»

ЗАТВЕРДЖУЮ
Завідувач кафедри _____
«____»_____2025 р.

ЗАВДАННЯ
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТЦІ

Клименко Лілії Іванівни

1. Тема роботи: «Формування професійної компетентності у безробітних осіб через програми навчання»
керівник роботи Гладиш М. О., канд. пед. наук, доцент
затверджені наказом ЗНУ від «24» вересня 2024 року № 1447-с

2. Строк подання студентом роботи: 03.02.2025 р.

3. Вихідні дані до роботи: матеріали педагогічної практики

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити). виконати аналіз основних понять дослідження: «компетентність», «професійна компетентність» «професійне навчання»; дослідити фактори та умови формування професійної компетентності у безробітних осіб через програми навчання; розглянути питання професійного навчання безробітних осіб в умовах сучасного ринку праці;теоретично обґрунтувати та експериментально перевірити педагогічні умови формування професійної компетентності безробітних осіб через програми навчання**.**

5. Перелік графічного матеріалу: 2 таблиці з результатами дослідження.

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали консультанта	Підпис, дата	
		Завдання видав	Завдання прийняв
Вступ	Гладиш М.О.	25.12.23 р.	25.12.23 р.
Розділ 1	Гладиш М.О.	18.01.24 р.	18.01.24 р.
Розділ 2	Гладиш М.О.	27.04.24 р.	27.04.24 р.
Висновки	Гладиш М.О.	06.10.24 р.	06.10.24 р.
Додатки	Гладиш М.О.	09.01.25 р.	09.01.25 р.

7. Дата видачі завдання: _____

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ п/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Збір та систематизація матеріалу	листопад	виконано
2	Написання вступу	грудень	виконано
3	Написання першого розділу	січень-квітень	виконано
4	Написання другого розділу	травень-вересень	виконано
5	Написання висновків	вересень	виконано
6	Оформлення додатків	жовтень	виконано
7	Оформлення роботи, рецензування	листопад	виконано
8	Захист	лютий	

Студент __Клименко Л.І.

Керівник роботи _____ Гладиш М.О.

Нормоконтроль пройдено

Нормоконтролер _____ Мацкевіч Ю. Р.

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота: 57 с., 2 таблиці, 78 джерел, 2 додатки.

Мета дослідження: виявити, теоретично обґрунтувати та експериментальним шляхом перевірити педагогічні умови формування професійної компетентності у безробітних осіб через програми навчання

Об’єкт дослідження: процес формування професійної компетентності безробітних осіб через програми навчання.

Предмет дослідження: педагогічні умови формування професійної компетентності безробітних осіб через програми навчання.

Методи дослідження: вивчення і аналіз психолого-педагогічної літератури з проблеми дослідження; анкетування, опитування.

Теоретичне значення дослідження полягає в тому, що: розкрито особливості формування професійної компетентності у безробітних осіб через програми навчання; науково обґрунтовано комплекс педагогічних умов формування професійної компетентності у безробітних осіб через програми навчання.

Практичне значення одержаних результатів полягає, що наукові положення та висновки, викладені в дослідженні, можуть бути використані у якості підґрунтя подальших наукових пошуків.

ПРОФЕСІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ, БЕЗРОБІТНА ОСОБА, ПРОФЕСІЙНА ПІДГОТОВКА БЕЗРОБІТНИХ ОСІБ, ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ, ОСВІТА ДОРОСЛИХ.

SUMMARY

Klimenko L. I. Formation of professional competence in unemployed people through training programs.

The qualification work consists of an introduction, 2 parts, findings, a list of references (78 items, 2 of them in a foreign language), 2 appendixes on 15 pages. The qualification work volume is 88 pages, 57 of them – main text.

The study reveals the problem of forming the professional competence in unemployed people through training programs.

The research purpose: to identify, theoretically substantiate and experimentally test the pedagogical conditions for the formation of professional competence in unemployed people through training programs.

The research tasks:

1) to perform analysis of the basic concepts of research: "competence", "professional competence" "professional training";

2) to analyse the factors and conditions for the formation of professional competence in unemployed persons through training programs;

3) to consider vocational training of unemployed persons in the modern labor market;

4) theoretically justify and experimentally test the pedagogical conditions for the formation of professional competence of unemployed persons through training programs.

The object of research of qualification work is the process of formation of professional competence in unemployed people through training programs.

The research subject: pedagogical conditions for the formation of professional competence in unemployed people through training programs.

Part 1 "Theoretical foundations of the formation of professional competence in unemployed people through training programs" analyzes the stages of formation and development of professional training in unemployed people through training

programs; considers the competence approach as a conceptual basis of pedagogical education; determines the structure of professional competence in unemployed people through training programs.

Part 2 “Experimental work on the formation of professional competence in unemployed people through training programs” reveals the pedagogical conditions of formation of professional competence in unemployed people through training programs are presented.

The theoretical significance of the study is that: features of formation of professional competence in unemployed persons through training programs are disclosed; the complex of pedagogical conditions for the formation of professional competence in unemployed persons through training programs is scientifically substantiated.

The practical significance of the results obtained is that the scientific provisions and conclusions set forth in the study can be used as the basis for further scientific research.

Keywords: professional competence, vocational training of unemployed persons, pedagogical conditions, adult education.

ЗМІСТ

Вступ……..……..……...…....…. 8
Розділ 1. Теоретичні основи формування професійної компетентності у безробітних осіб через програми навчання…….....…..... 12
1.1. Аналіз основних понять дослідження: «професійна компетентність», «професійна підготовка безробітних осіб», «освіта дорослих»..... 12
1.2. Фактори та умови формування професійної компетентності у безробітних осіб через програми навчання …… 27
1.3. Професійне навчання безробітних осіб в умовах сучасного ринку праці……. 41
Розділ 2. Експериментальна робота з формування професійної компетентності у безробітних осіб через програми навчання……..... 47
2.1. Педагогічні умови формування професійної компетентності безробітних осіб через програми навчання……...…… 47
2.2. Організація та основні результати експериментальної роботи з формування професійної компетентності у безробітних осіб через програми навчання……..……..……...…… 57
Висновки……..……..…. 62
Список використаних джерел……...……...…….. 65
Додатки…… 74

ВСТУП

У зв’язку з реаліями сьогодення, а саме війною, зумовленою нападом росії на Україну, зростає потреба у фахівцях, рівень підготовки яких гармонійно поєднує освіченість, професіоналізм, духовність та моральну вихованість.

Одним із пріоритетних напрямів державної політики щодо розвитку вищої освіти є підготовка кваліфікованих кадрів, конкурентоспроможних на ринку праці, здатних до творчості, професійного розвитку, освоєння та впровадження наукоємних та інформаційних технологій.

Модернізація освітньої галузі в Україні відбувається в контексті намірів України щодо входження в європейський освітній простір. У закладах вищої освіти (ЗВО) усе частіше увага звертається на якість освіти, універсальність підготовки фахівців, їх адаптованість до ринку праці, особистісну зорієнтованість освітнього процесу, його інформатизацію.

Освіта як один із найважливіших складників суспільства залежить від процесів, що відбуваються в ньому, вона повинна швидко реагувати і відповідати стану науково-технічного прогресу, тенденціям розвитку країни. Освіта також впливає на всі процеси життя, оскільки готує фахівців, розвиває особистість, формує певні життєві погляди.

Поняття «професійна компетентність», широко поширена в зарубіжній системі освіти, в останнє десятиліття в зв’язку з прагненням України інтегруватися у європейське співтовариство стає базисним для визначення не тільки стратегії загальної та професійної освіти, але й для вибору педагогічних технологій. Компетентнісний підхід в системі української освіти орієнтований на принципи організації єдиного європейського освітнього простору в рамках Болонського процесу. Сучасна оцінка якості професійної освіти випускників на всіх ступенях професійної освіти повинна ґрунтуватися не на тривалості або змісті навчання, а на результаті професійної підготовки (знаннях, уміннях і широких компетенціях), отриманої випускниками [10].

Вивчення наукових праць, нормативно-правових та офіційних міжнародних документів у галузі професійної освіти й зайнятості дорослого населення, матеріалів монографій, наукових статей, статистичних і аналітичних матеріалів Міністерства соціальної політики України, Державного центру зайнятості, Міністерства освіти і науки України також допомогло з'ясувати, що останнім часом зростає кількість науковців, які обирають об'єктом свого наукового пошуку професійне навчання безробітних. Певного розвитку набули нормативно-правова та навчально-методична бази. Проте даний напрям залишається недостатньо вивченим як проблема педагогічної науки і практики та потребує системних фундаментальних і прикладних наукових досліджень, спрямованих на обґрунтування теоретичних, методологічних, дидактичних, методичних засад професійного навчання безробітних як складової безперервної освіти.

Пріоритетним завданням професійного навчання безробітних є забезпечення комплексом знань та умінь, необхідних для активної і професійної діяльності в сучасному динамічному житті. Виходячи з цього, навчання безробітних та робота з ними потребує важкої та напруженої праці від педагогічних працівників. Якісне навчання безробітних з урахуванням їхніх особливостей та реалізація в навчальному процесі дидактичних принципів навчання дорослих вимагає від педагогічних працівників відповідного рівня професійної майстерності та підготовки. Процес підвищення ефективності освіти передбачає цілеспрямовану, узгоджену систему взаємозв'язку навчальної та професійної діяльності студентів, а кінцевим продуктом сформованої навчальної діяльності є особистість фахівця, його компетентність.

Актуальність дослідження полягає в тому, що розробка проблеми формування професійної компетентності у безробітних осів в умовах повномасштабного військового вторгнення країни-агресора постає найбільш гостро в аспекті руйнації прямих економічних та правових зв'язків індивіда та крайня потреба кожної людини в особливій увазі, наданні своєчасної допомоги і адекватної підтримки у вирішенні питань забезпечення ефективного

соціального захисту незалежно від місцезнаходження.

В дослідженнях останніх років розуміння професійної компетентності фахівця в цілому та фахівця соціальної сфери виконані розробки даної проблеми такими українськими науковцями, як І. Бех [2], Н. Болюбаш [8], М. Головань [18], І. Задніпрянець [28] та багато інших.

Останнім часом окремі аспекти професійного навчання безробітних в умовах сучасного ринку все частіше виступають об'єктом наукового пошуку і розглядаються в публікаціях зарубіжних і вітчизняних вчених: Н. Бідюк [4], О. Волярська [14], М. Десненко [24], Н. Савченко [67], І. Терюханової, М. Туленкова та ін.

Основні положення освіти дорослих і проблема формування особистості андрагога, важливі для процесу навчання безробітних, висвітлені в працях Р. Бойда, В. Дрейвса, С. Змєйова, А. Зубка, В. Лугового, Л. Лук'янової, Н. Протасової, Л. Сігаєвої, М. Ноулза, Р. Хемстри та ін. Проте, аналіз досліджень показав, що питання формування професійної компетентності безробітної особи досліджувалися недостатньо. Це і визначило актуальність нашого дослідження і вибір його теми «Формування професійної компетентності у безробітних осіб через програми навчання».

Мета дослідження: виявити, теоретично обґрунтувати та експериментальним шляхом перевірити педагогічні умови формування професійної компетентності у безробітних осіб через програми навчання .

Для досягнення поставленої мети визначені такі **завдання дослідження:**

1. Виконати аналіз основних понять дослідження: «компетентність», «професійна компетентність» «професійне навчання».

2. Дослідити фактори та умови формування професійної компетентності у безробітних осіб через програми навчання.

3. Розглянути питання професійного навчання безробітних осіб в умовах сучасного ринку праці.

4. Теоретично обґрунтувати та експериментально перевірити педагогічні умови формування професійної компетентності безробітних осіб через

програми навчання.

Об’єкт дослідження: процес формування професійної компетентності безробітних осіб через програми навчання.

Предмет дослідження: педагогічні умови формування професійної компетентності безробітних осіб через програми навчання.

Методи дослідження: теоретичні: вивчення і аналіз психолого-педагогічної літератури з проблеми дослідження; емпіричні: анкетування, опитування.

Теоретичне значення дослідження полягає в тому, що:

- розкрито особливості формування професійної компетентності у безробітних осіб через програми навчання;
- науково обґрунтовано комплекс педагогічних умов формування професійної компетентності у безробітних осіб через програми навчання.

Практичне значення одержаних результатів полягає у тому, що наукові положення та висновки, викладені в дослідженні, можуть бути використані у якості підґрунтя подальших наукових пошуків.

РОЗДІЛ 1
ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ У БЕЗРОБІТНИХ ОСІБ ЧЕРЕЗ ПРОГРАМИ НАВЧАННЯ

1.1. Аналіз основних понять дослідження: «професійна компетентність», «професійна підготовка безробітних осіб», «освіта дорослих»

Проблема забезпечення кадрами відповідної компетентності в умовах воєнного стану лишається актуальною для України. Прогнозовано, що під впливом загального дефіциту робочої сили, спричиненого війною, може виникнути проблема нестачі фахівців. Формування компетентного фахівця базується на уявленні про сучасну модель спеціаліста. Серед її складників основними є мотивація до навчання протягом усього життя, вміння вчитися, оволодіння навичками самостійного отримання знань та наукового пошуку, а також уміння перетворювати отримані знання в інноваційні технології.

Освіта повинна сприяти формуванню самостійного мислення,розвитку творчих здібностей, поліпшенню професійної підготовкиспеціаліста. Від цього багато в чому залежить якою мірою майбутні спеціалісти зможуть поєднувати сучасні знання, професіоналізм із соціальною активністю і високою моральністю.

Тому основну увагу необхідно зосередити саме на професійній компетентності майбутніх фахівців. За таких умов якісна професійна освіта має забезпечувати формування сукупності інтегрованих знань, умінь та якостей особистості – професійну компетентність фахівця. Тому актуальним є формування професійної компетентності майбутніх фахівців.

Компетентнісний підхід –це сукупність загальних принципів визначення цілей, добору змісту освіти, організації освітнього процесу і оцінки результатів

освіти. Компетентнісний підхід означає поступову переорієнтацію домінуючої освітньої парадигми з переважною трансляцією знань, формуванням навичок на створення умов для активного набуття студентами системи компетенцій.

Компетенція – це сукупність взаємозв'язаних якостей особи (знань, умінь, способів діяльності, досвіду), відчужена, наперед задана соціальна вимога (норма) до освітньої підготовки особи, яка необхідна для її якісної продуктивної діяльності в певній сфері [17, с. 53]. Поняття «компетенції» фіксує коло заданих ззовні цілей і способів діяльності, тобто відображує переважно соціальний бік діяльності суб'єкта. Так, у професійній діяльності компетенція суб'єкта визначається посадовими обов'язками й посадовою інструкцією, а в системі освіти цілями навчальної діяльності суб'єкта освіти і навчальним планом.

Компетенція характеризує явища зовнішні по відношенню до суб'єкта і такі, що є для нього об'єктом опанування, тоді як компетентність – це внутрішня якість суб'єкта, яка сформувалася у нього в результаті оволодіння компетенцією. Компетентність – це інтегративне утворення особистості, що поєднує в собі знання, уміння, навички, досвід і особистісні якості, які обумовлюють прагнення, готовність і здатність розв'язувати проблеми і завдання, що виникають в реальних життєвих ситуаціях, усвідомлюючи при цьому значущість предмету і результату діяльності [17, с. 54]. Компетентність виявляється в успішно реалізованій у діяльності компетенції і включає особисте ставлення до предмету і продукту діяльності.

Поняття «компетентності» відображує внутрішній бік діяльності суб'єкта з реалізації тих цілей, які задані в понятті компетенції. Предметна галузь застосування компетентності надає їй специфічності й конкретності. З цієї точки зору виділяються різні види компетентності – соціальна, інформаційна, комунікативна, професійна тощо [17, с. 55].

У довідковій та науковій літературі можна виділити два основних рівня у визначенні поняття «компетентність»:

- офіційний, що визначає юридично закріплене коло повноважень

організації або посадової особи;

- неофіційний, який обумовлює авторитет людини в тій чи іншій сфері пізнання або діяльності, що залежить від особистісних характеристик людини, її знань, умінь, навичок, як спеціальних, так й загальних.

До першого рівня відносяться трактування поняття «компетентність» у нормативно-законодавчих документах, зокрема Законі України «Про вищу освіту», комплексі нормативних документів для розроблення складових системи стандартів вищої освіти національному освітньому глосарії вищої освіти [66, с. 132].

До другого, неофіційного рівня у визначенні поняття «компетентність» відносяться: довідково-словникова література (словник «Професійна освіта», енциклопедія освіти, словник іншомовних слів, великий тлумачний словник української мови, сучасний тлумачний словник української мови, педагогічна енциклопедія, світова освітня практика (документи Міжнародної комісії Ради Європи) [66, с. 133].

Аналіз і узагальнення досліджень, що проводяться у Західній Європі з проблеми ключових конструктів, показує, що загальноприйнятого їх визначення немає. До них відносять ключові кваліфікації (Німеччина), базові навички (Данія), ключові навички (Великобританія). Аналіз пропонованих структур і перелік цих конструктів показує, що одні з них відносяться до компетентності – широкої загальноосвітньої, політичної і метакультурної обізнаності, інші – позначають здатності у галузі виконання широкого спектру узагальнених дій – компетенцій, треті – характеризують соціально-професійні якості, яких навчають і працівників.

За дослідженням В. Горової, у світовій освітній практиці поняття «компетентність» виступає в якості «вузлового», оскільки об’єднує інтелектуальну й навичкову складові освіти; керується ідеологією інтерпретації освіти, що формується від результату («стандарт на виході»); вбирає в себе низку однорідних і близькоспоріднених знань і вмінь, що відносяться до широких сфер діяльності [38].

Аналіз напрацювань науковців (Е. Зеєр, Дж. Равен Г. Селевко, А. Хуторський), які стояли біли витоків компетентнісного підходу показав, що у цьому понятті автори поєднують відповідні знання і здібності, особливі предметні навички, способи мислення, здатність до здійснення практичних дій, готовність до діяльності, відповідальність за свої дії, що «передбачає не стільки наявність у майбутнього фахівця значного обсягу знань і досвіду, скільки вміння актуалізувати накопичені знання і вміння у потрібний момент, використовувати їх у процесі реалізації професійних функцій [34, с. 2].

Сучасні дослідники (М. Головань [17; 18], М.Десненко [24], О. Дубина [26], С. Іць [33], Л. Лісіна [43], О. Лутаєнко [45], О. Можаєва [48], В. Петрук [58], О. Пометун [61] та ін.) поняття «компетентність» розкривають дещо ширше, як:

- особистісне утворення, що формується зі знань, умінь та навичок, отриманих у процесі навчання та пропущених крізь призму особистісних якостей людини, збагачених її досвідом та вбудованих у систему цінностей задля ефективної мотивації певної діяльності, зокрема професійної [14, с. 54];

- інтегративну особистісну якість, яка дозволяє людині достойно самореалізуватися у діяльності і спілкуванні [45];

- здатність людини виконувати: а) професійні обов’язки на основі отриманих під час професійної підготовки у вищих навчальних закладах теоретичних знань і практичних умінь; б) складні завдання та певні дії шляхом мобілізації психологічних ресурсів [45];

- сукупність загальної і спеціальної професійної освіти людини; необхідних знань, умінь, практичних навичок та виробничого досвіду для виконання у даних організаційно-технічних умовах певних видів діяльності визначеної складності [64, с. 93];

- результативно-діяльнісна характеристика освіти у контексті підготовки молодих людей, необхідна і достатня умова для досягнення результату професійної діяльності [48, с. 24].

Як вважає В. Нагаєв, компетентність повинна відповідати певним

напрямам (галузям) професійної діяльності людини і мати структурно-функціональну побудову у вигляді моделей компетентності фахівців [38, с. 11].

Отже, у науці «компетентність» – це характеристика володіння знаннями, що дозволяють судити про що-небудь, висловлювати вагому, думку, обізнаність, грамотність в певній галузі. Саме знання дозволяють судити про що-небудь. Крім цього, компетентність – це законно прийнята здатність особи здійснювати певні акти або дії у конкретних умовах. Тоді доводиться говорити про коло повноважень. На підставі даних трактувань, компетентний (належний, відповідний, здатний) – це той, хто знає, розуміється на певній галузі фахівець, має право за своїми знаннями робити або розв'язувати будь-що.

Отже, під компетентністю розуміємо наявність знань про різні аспекти життя людини (змістовні узагальнення теоретичних і емпіричних знань, представлених у формі понять, принципів, змістотвірних положень), навичок творчого оволодіння інтелектуальним і фізичним інструментарієм, здатності взаємодіяти з іншими людьми у різних ситуаціях, враховуючи конфліктні, що особливо важливо при підготовці конкурентоспроможного фахівця.

Аналіз досліджень психологів і педагогів щодо розумінні терміну «компетентність» показав, що практично всі дослідники зосереджують увагу на виконанні майбутніх функцій, майбутньої роботи, майбутньої діяльності, що потребує розгляду цього поняття у поєднанні із майбутньою професією.

Як стверджує М. Болюбаш, професійна компетентність – це інтегрованість людини у професійну діяльність [8, с. 89].

Професійна компетентність – це інтегративне утворення особистості, що поєднує в собі сукупність знань, умінь, досвіду, здібностей та готовності і здатності особистості діяти у складній ситуації та вирішувати професійні завдання з високим ступенем невизначеності; здатність до досягнення більш якісного результату праці, ставлення до професії як до цінності [18, с. 29].

Отже, з одного боку, професійна компетентність – це інтегральний критерій якості професійної освіти, професійної діяльності, а з іншого боку, властивість особистості, для якої характерні висока якість виконання

професійних функцій, культура праці і міжособистісних комунікацій, вміння ініціативно і творчо вирішувати професійні проблеми, а також володіння багатоплановими аспектами діяльності, готовність до підприємливості та прийняття управлінських рішень, до адаптації в нових умовах діяльності**.**

Проблема формування професійної компетентності досліджувалася вітчизняними й зарубіжними науковцями. Так, учені (В. Адольф, Т. Браже, С. Будак, С. Вершловський, М. Галагузова, О. Добудько, І. Котов, В. Кричевський, В. Маслов, Т. Новикова, Р. Овчарова, Л. Соломко, Н. Харитонова) наголошують на необхідності розробки проблеми підвищення професійної компетентності вчителя в умовах багаторівневої професійної освіти [69].

Інші дослідники (В. Беспалько, А. Вербицький, М. Кларін, Я. Коломинський, Г. Селевко та ін.) пов’язують рішення проблеми професійного розвитку із технологічною організацією навчання.

У зарубіжній педагогіці питанню формування професійної компетентності присвячені роботи Д. Брителa, Є. Джимеза, Р. Квасниці, В. Ландшеєр, М. Леннона, П. Мерсера, М. Робінсона та інших [22].

За педагогічним словником, поняття професійної компетентності формулюється наступним чином: «сукупність знань, вмінь, необхідних для ефективної професійної діяльності, уміння аналізувати, передбачати наслідки професійної діяльності, використовувати інформацію» [26, с.45].

За концепцією контекстного підходу до навчання, що пропонує А. Вербицький, компетентність також розглядається через систему усвідомлених знань: «Щоб бути теоретично й практично компетентним, студенту необхідно зробити подвійний перехід: від знака – до думки, а від думки – до вчинку, дії. Перехід від інформації до її використання опосередковується думкою, що і робить цю інформацію знаннями» [5]. Отже, означений підхід формує уявлення про професійну компетентність як про систему знань і вмінь.

О. Паржницький доводить, що професійну компетентність не можна

ототожнювати із професіоналізмом (особливо із професіоналізмом особистості), оскільки вона є необхідною умовою його досягнення. На його думку, професійна компетентність є важливою характеристикою якості підготовки фахівця та передумовою ефективності його професійної діяльності. Професійна компетентність є загальнонауковою категорією, проте у різних науках у розуміння її сутнісних характеристик вкладається свій зміст, що обумовлено як завданнями відповідної науки, так і специфікою власне тієї чи іншої професійної діяльності [45].

Професійна компетентність, на думку В. Сластьоніна, – це інтегральна характеристика ділових та особистісних якостей спеціаліста, яка відображає не тільки рівень знань, уміння, досвіду, достатніх для досягнення цілей професійної діяльності, але й соціально-моральну позицію особистості [34, с.2].

Отже, маємо підстави стверджувати, що існуючий вітчизняний та зарубіжний досвід розвитку педагогічної думки свідчить про актуальність потреби у розробці теоретичних основ і практичних шляхів формування професійної компетентності майбутнього вчителя загальноосвітньої школи.

До змісту професійної компетентності І. Зязюн включає знання предмета, методики його викладання, педагогіки й психології та рівень розвитку професійної самосвідомості, індивідуально-типові особливості й професійно значущі якості [31, с. 4].

До елементів професійної компетентності Н. Кузьміна відносить:

- спеціальна компетентність в галузі дисципліни, що викладається;
- методична компетентність в галузі формування знань, умінь і навичок;
- психолого-педагогічна компетентність в галузі мотивів, здібностей, спрямованості;
- аутопсихологічна компетентність – рефлексія педагогічної діяльності.

Згідно з В. Кричевським існує чотири типи професійної компетентності:

- функціональна, яка характеризуєтся професійними знаннями і вмінням їх реалізувати;

- інтелектуальна, вона виражається в здатності аналітично мислити і

здійснювати комплексний підхід до виконання своїх обов'язків;

- ситуативна, що дозволяє діяти залежно від ситуації;

- соціальна – передбачає наявність комунікативних та інтегративних здібностей [45].

Професійно компетентний фахівець може і повинен бути підготовлений за час навчання в педагогічному вищому закладі освіти, в нього мають бути сформовані всі необхідні для майбутнього вчителя складові професійної компетентності, які дозволяють йому успішно здійснювати педагогічну діяльність.

Умовами успішного формування професійної компетентності є: формування світогляду та спрямованості особистості, на основі яких відбувається засвоєння студентами знань і умінь; розвиток професійних здібностей та професійно значущих рис особистості в контексті набуття педагогічного досвіду; індивідуально-диференційований підхід до студентів у навчальному процесі.

На думку Л. Банашко, О. Севастьянова, Б. Крищук, С. Тафінцева конкретними шляхами формування професійної компетентності студентів вищих навчальних закладів можуть бути:

- включення проблематики професійно-педагогічної компетентності до дослідницьких програм та навчальних планів підготовки спеціалістів на різних освітньо-кваліфікаційних рівнях; проведення науково-теоретичних конференцій та семінарів, практично-методичних нарад з актуальних проблем формування педагогічної компетентності;

- створення на базі кращих освітянських закладів експериментальних центрів, лабораторій для опрацювання виховних інновацій, розповсюдження передового досвіду творчих педагогічних працівників;

- корегування та узгодження змісту освіти, навчальних планів та програм з метою орієнтації на основні компоненти професійно-педагогічної компетентності, розробка та запровадження нових курсів, що сприятимуть формуванню професійно-педагогічної компетентності майбутніх учителів

початкової ланки освіти;

- науково-методичне забезпечення підготовки педагогів, соціальних працівників, психологів вищихнавчальних закладів з урахуванням основних видів компетенцій майбутніх спеціалістів;

- розробка та видання типових програм, методичних посібників, підручників, методичних матеріалів;

- розробка й запровадження нових методик навчання та виховання з метою формування конкурентоздатного працівника освітньої галузі;

- використання засобів масової інформації з метою висвітлення кращого педагогічного досвіду;

- вивчення світового педагогічного досвіду, адаптація кращих прикладів формування педагогічної компетентності;

- ефективне застосування інноваційних програм освітніх технологій;

- науково-методичні розробки з питань стратегії розвитку освітнього процесу, використання інноваційних форм і методів індивідуального чи групового пошуку;

- використання творчого потенціалу вчителів-практиків та науковців в удосконаленні навчально-виховного процесу.

Реалізація цих шляхів, на нашу думку, дозволить забезпечити підготовку нової генерації вчительських кадрів, які візьмуть на себе роль провідника в процесах навчання та виховання підростаючого покоління.

Як слушно зазначив С. Вершловський, завершення формування спеціаліста – результат формування його особистості на етапі становлення, виявлення його громадянської позиції, загальний підсумок формування особистості на етапі професійного становлення. Педагогічний вищий заклад освіти інтегрує весь досвід особистості, підпорядковуючи його професійній ролі, в основі якої лежить принцип взаємодії суб’єктів, їх активний взаємовплив [45].

Провідне місце в обґрунтуванні методології освіти дорослих займають філософські концепції лібералізму (можливість вільного доступу до навчання);

біхевіоризму (навчання як зміна поведінки); прогресивізму (досвід як основа навчання); радикалізму (усвідомлення соціальної ролі освіти) та гуманізму. Відповідно до гуманістичної концепції, мета освіти дорослих полягає в розвитку особистісного потенціалу, тоді як успішність навчання залежить від цілеспрямованості слухача, його готовності й здатності мобілізувати власні зусилля для наполегливої праці над собою, подолання труднощів шляхом самоактуалізації діяльності та самореалізації [12, с.52].

Питання підготовки дорослого населення до професійної діяльності є досить розробленим у теорії та практиці філософської, психологічної та педагогічної науки. Науковцями відзначено концептуальні положення щодо інтеграційних та глобалізаційних процесів у неперервній освіті та підготовці кваліфікованих фахівців в Україні та зарубіжних країнах на різних історичних етапах (Н. Абашкіна, С. Болтівець, Л. Вовк, П. Горностаєв, В. Жуковський, А. Каплун, Є. Огарьов, Н. Побірченко, Л. Пуховська, О. Сухомлинська та ін.) [11].

Для вивчення проблеми освіти дорослого населення та підготовки його до професійної діяльності мають суттєве значення праці вітчизняних педагогів В. Краєвського, С. Крисюка, А. Кузьмінського, Л. Лук'янової, В. Олійника, С. Сисоєвої, Н. Протасової, М. Ярмаченка, які визначили теоретико-методологічні основи розвитку і вдосконалення системи післядипломної освіти фахівців.

Сучасне виробництво потребує від фахівця цілеспрямованих, системних усиль щодо переборювання сформованих традиційною професійною освітою стереотипів і підходів до підвищення власної професійної компетентності. Розгляд цих питань, їх обґрунтування знаходимо в працях вітчизняних педагогів (С. Гончаренко, Р. Гуревич, В. Гриньової, О. Дубасенюк, І. Ігнатюк, В. Кременя, І. Кучерявого, О. Пєхоти, О. Янкович та ін.).

Навчання дорослих – це активний динамічний процес. Результат навчання, безумовно, є головним для переважної більшості дорослих слухачів. Але способи досягнення цього результати можуть бути різними. Процес

навчання дорослих не повинен бути перенасичений конкретними вказівками, «штампами». Навпаки, до процесу навчання дорослих доцільно вводити елементи, які дозволять віднайти різні способи виконання завдань. Частковий відхід, незначне відхилення від головної теми, емоційний «підігрів» навчальної ситуації будуть корисними. Але при цьому необхідно пам'ятати, що у навчанні дорослі концентруються на безпосередній користі набутих знань. Коли вони не отримують очікуваного ефекту, або отримують його «дорогою ціною» (витрачений час, фізичні і психічні зусилля), то замість успіху з'являється відчуття поразки. Для уникнення такої небезпеки необхідно подбати про обмін інформацією, покрокове відстеження поступу групи. Відчуття дорослими успіху у досягненні результатів навчання дозволить, навіть, змінити їх ставлення до навчання, якщо на початку воно було не надто прихильним [67, с.20].

Для обґрунтування особливостей системи професійного навчання незайнятого дорослого населення вивчалися наукові праці М. Бідюк [4], О. Дубасенюк [25], Л. Капченко, О. Конюхова, Ю. Маршавіна та ін. Водночас нами не виявлено праць, в яких би досліджувалися і дістали розв'язання проблеми професійної підготовки дорослого незайнятого населення в системі державної служби зайнятості. Недооцінка спрямованості змісту підготовки та підвищення кваліфікації зареєстрованих безробітних негативно позначається на рівні їх підготовленості до здійснення професійно-практичного працевлаштування. Це зумовлює необхідність посилення уваги до створення системи професійної підготовки фахівців до підвищення професійної компетентності.

Поняття «професійна підготовка зареєстрованих безробітних» і «готовність зареєстрованих безробітних до підвищення професійної компетентності» взаємозалежні і взаємообумовлені. Це пояснюється тим, що підготовка особистості до професійного самовдосконалення є не що інше, як формування готовності до нього, а система настанов особистості працівника на підвищення кваліфікаційного рівня, загальна готовність до професійного

навчання є результатом професійної підготовки.

Професійна підготовка зареєстрованих безробітних це складна структурна і динамічна професійна освіта, складовими якої є система мотивів, настанови, здібності, професійна спрямованість особистості безробітного. До складу професійної підготовки входять також і професійно важливі якості особистості, сукупність професійних знань, умінь і навичок, певний досвід застосування їх в практичній професійної діяльності та особистий життєвий досвід дорослої людини. Спрямованість зареєстрованих безробітних на підвищення власного професійного розвитку впливає на організацію професійної підготовки даної категорії незайнятого населення [12].

Готовність зареєстрованих безробітних до підвищення професійної компетентності розглядається нами як професіонально значуща якість особистості, яка об'єднує в собі: позитивне відношення до практичної професійної діяльності, що визначається достатньо стійкими мотивами діяльності; адекватність вимог професійної діяльності особистісним якостям дорослої людини; наявність стандартів.

Система професійної підготовки зареєстрованих безробітних повинна функціонувати відповідно до реальних вимог професійної діяльності фахівця певної кваліфікації. Кваліфікаційна характеристика відповідає тим функціям, які обумовлені суспільством, і відображають внутрішню структуру професійної діяльності.

Найбільший інтерес для нашого дослідження представляє сучасна професійна підготовка фахівця, яка складається з наступних складових:

1. Опис всіх видів функціональних обов'язків і професійних функцій фахівця. Ця складова розробляється на основі всестороннього і глибокого аналізу окремої професійної діяльності у відповідності до державних освітніх стандартів.

2. Інформація випереджаючого (прогностичного) характеру, яка може бути потрібною фахівцю в найближчій професійній перспективі.

3. Психолого-особистісна і загальнокультурна складова. Вище перелічені

складові забезпечують здатність фахівця вирішувати реальні проблеми, виконувати професійні функції у відповідності до особистісних характеристик.

Отже, всі ці складові професійної підготовки фахівців роблять вельми актуальною проблему формування готовності зареєстрованих безробітних до підвищення базових професійних знань, умінь і навичок.

Л. Сігаєва відзначає, що серед засобів підвищення конкурентоспроможності на ринку праці є здатність особистості до постійного професійного вдосконалення, готовність до опанування нових спеціальностей та професійних навичок. Тому формування мотиваційної готовності до професіонаального самовдосконалення є одним із актуальних завдань професійної підготовки зареєстрованих безробітних.

У структурі професійної підготовки зареєстрованих безробітних слід виділяти наступні компоненти:

1. Мотиваційно-когнитивний компонент (система мотивів, орієнтація на підвищення професійної компетентності, ступінь свідомості майбутньої роботи, зосередженості на ній, розуміння задач, оцінка їх значущості, знання способів рішення поставлених задач, прогнозування результатів діяльності);

2. Особистісно-діяльнісний компонент (мобілізація сил, подолання невпевненості, емоційний настрій, відчуття відповідальності, комунікативність, самоконтроль, рефлективність тощо);

3. Технологічно-процесуальний компонент (готовність до професійного навчання, активність, інтелектуальність, практична спрямованість дій тощо) [13, с.170].

На наш погляд, найвдалішим є комплексний підхід, де професійна підготовка зареєстрованих безробітних та їх готовність до підвищення професійної компетентності розглядається одночасно на особистістному, функціонально-психологічному і психофізіологічному рівнях аналізу.

В межах даного підходу поняття даного виду готовності розкривається як цілісний прояв всіх сторін особистості зареєстрованого безробітного, що дає можливість ефективно засвоювати вимоги професійного навчання, тобто

готовність до підвищення професійної компетентності є розвиненою системою мотивів, переконань, відносин, інтелектуальних і емоційно-вольових якостей, знань, умінь, навичок, спрямованості на певний стиль професійної діяльності. Така готовність досягається в ході психолого-педагогічної підготовки і є результатом загальної культури особистості з урахуванням вимог, що пред'являються особливостями професійної підготовки.

Для виявлення шляхів вдосконалення профсійної підготовки зареєстрованих безробітних до підвищення професійної компетентності необхідно виділити показники готовності, що відповідають окремій професійної діяльності. Розробляючи показники готовності до підвищення професійної компетентності як один з компонентів системи професійної підготовки, можна додати спрямованість всьому процесу професійної підготовки зареєстрованих безробітних. При цьому показники готовності зареєстрованих безробітних повинні, по-перше, визначати готовність до професійної діяльності, що постійно змінюється (забезпечення подвійного випередження поточного соціального замовлення); по-друге, критерії оцінки готовності повинні відображати специфіку майбутньої професійної діяльності; по-третє, показники готовності повинні оцінювати не тільки результат професійної підготовки, але і весь процес становлення фахівця на різних етапах і ступенях неперервної професійної освіти.

Щоб зареєстрований безробітний відповідав вимогам, які пред'являються сучасним суспільством, необхідно мати інформацію про те, якими психологічними якостями, загальними й професійними знаннями, уміннями та навичками він повинен володіти. Важливо відзначити, що розвиток вимог до фахівців йде в чотирьох взаємозв'язаних напрямах.

По-перше, це підвищення професійної компетентності фахівців, яка відображає єдність теоретичної і практичної готовності в цілісній структурі особистості і характеризує напрямок професійного самовдосконалення. По-друге, професійна підготовка фахівців повинна вестись так, щоб на основі базової освіти, вони мали нагоду оволодіти новою спеціалізацією, а при

необхідності – отримати нову спеціальність чи професію. По-третє, все більшого значення набуває вдосконалення професіонально важливих якостей особистості фахівця. По-четверте, вимоги до фахівців змінюються у зв'язку з процесом інтеграції і диференціації різних видів професійної діяльності (з одного боку, все більше значення набуває оволодіння в процесі професійної підготовки загальними, інваріантними характеристиками, що підійдуть для різних видів діяльності, а з іншого – професійні вимоги все більше диференціюються в залежності від специфіки окремої професійної діяльності) [13, с.170].

Аналіз сучасного ринку праці дозволив Н. Івановій сформулювати загальні вимоги до спеціаліста: базова теоретична підготовка, що дозволяє освоювати суміжні спеціальності, практична підготовка, що дозволяє працювати в разі потреби за робітничою професією, вміння працювати з комп'ютерною технікою, використовувати її у сфері професійної діяльності, застосовувати інформаційні технології, навички ділового спілкування, вміння налагодити ділові контакти; професійна готовність до зміни виду та характеру професійної діяльності [13, с. 171].

Тісне спілкування передбачає високий рівень загальної культури фахівця. Це: уміння поводитися в товаристві; знайомство з культурно-історичними особливостями своєї країни та інших країн; знайомство з основами сервісного обслуговування; уміння одягатися; уміння поводитися за столом тощо.

Загальні вимоги до особистості майбутнього фахівця подані у таблиці 1.1.

Таблиця 1.1

Загальні вимоги до особистості майбутнього фахівця

Якості особистості	Характеристика якості
Професійна компетентність	Наявність професійних знань і умінь, професійна мобільність, навички швидкої адаптації до умов виробництва.
Соціальна зрілість	Дисциплінованість, відповідальність, самостійність, організованість, ініціатива, евристичний

Продовження табл. 1.1

	характер мислення, соціальна мобільність
Загальна культура	Знання основ світової культури, справедливість, милосердя, законослухняність, чесність, чуйність, совісність.

Аналіз розглянутих вище визначень, дозволяє виділити основні характеристики компетентного фахівця – це людина обізнана, що є визнаним знавцем в будь-якому питанні, авторитетною, повноправною, що володіє колом повноважень, здатностей.

1.2. Фактори та умови формування професійної компетентності у безробітних осіб через програми навчання

В сучасному світі питання професійної компетентності, компетентності фахівця певної галузі, освіти, орієнтованої на набуття професійної компетентності, перебуває в полі зору культурноосвітніх міжнародних організацій, зокрема ЮНЕСКО. Один з провідних міжнародних експертів ЮНЕСКО в галузі освіти, колишній міністр освіти Франції, Жак Делор у своїй доповіді сформулював так звані «чотири стовпи», на яких стоїть освіта: навчитися пізнавати, навчитися робити, навчитися жити разом, навчитися жити.

Як зазначав Жак Делор, одне із згаданих вище понять складається з того, щоб «навчитися робити, для того щоб набути не тільки професійну кваліфікацію, а й значно ширше – компетентність, яка надає можливість долати різноманітні численні ситуації та працювати в групі» [76].

Відповідно до визначення, сформульованого Міжнародним департаментом стандартів для навчання, досягнення та освіти (International Board of Standards for Training, Performance and Instruction (IBSTPI), професійна компетентність – це «спроможність кваліфіковано провадити діяльність,

виконувати завдання або роботу». При цьому поняття професійної компетентності містить набір навичок, знань і вмінь, що дають змогу особистості ефективно діяти або виконувати певні функції, спрямовані на досягнення певних стандартів у професійній галузі [17, с.54].

Професійна компетентність – це інтегративне утворення особистості, що поєднує в собі сукупність знань, умінь, навичок, досвіду і особистісних якостей, які обумовлюють готовність і здатність особистості діяти у складній ситуації та вирішувати професійні завдання з високим ступенем невизначеності; здатність до досягнення більш якісного результату праці, ставлення до професії як до цінності [17].

Професійна компетентність,за визначенням І. Левинської, це готовність і здатність цілеспрямовано діяти відповідно до вимог, методично організовано і самостійно вирішувати завдання і проблеми, а також оцінювати результати власної діяльності; встановлений формальними кваліфікаційними вимогами, сформований суспільною практикою обсяг знань і вмінь, потрібний для успішного виконання суб’єктом суспільно значущих завдань [18].

Безробіття – це економічне і соціальне лихо, яке для тих, хто залишився без роботи і не може знайти нову, означає втрату соціальних гарантій, зниження рівня життя, знецінення духовних засад. Водночас, це катастрофа, що паралізовує ділову активність дорослої людини та психологічно заважає їй здійснювати вивірені і продумані дії в напрямі планування й розвитку професійної кар’єри.

Ретроспективний аналіз свідчить, що стрімке зростання безробіття в Україні було зумовлене неспроможністю української влади, на відміну від інших країн з перехідною економікою, створити умови для працевлаштування працівників, яких почали масово звільняти з державних підприємств. Майже десять років національний ринок праці відчував на собі глобальні наслідки руйнації системи, побудованої на принципах адміністративно-командної економіки. Тільки в 2001 р. рівень безробіття почав поступово знижуватися з 11,8% до 6,4% у 2007 р. Відповідно, зменшилося навантаження на одне робоче

місце (із 17 до 4 осіб) та скоротилася середня тривалість безробіття (з 12 до 7 місяців)237 (станом на 01.04.2014 р. за даними державної служби зайнятості відповідно: 9 осіб і 4 місяці).

Проте, як відомо, офіційні показники не завжди відображають реальний рівень безробіття в державі. Це пов'язано як з різними методиками його обрахунку, так і з неврахуванням в офіційних даних працівників, які перебувають у вимушених відпустках з ініціативи адміністрації, зайнятих не повний робочий тиждень, а також тих, хто з якихось причин не зареєструвався в державній службі зайнятості або нелегально перебуває на заробітках за кордоном (за різними джерелами чисельність таких коливається від 3 до 8 млн, залежно від пори року).

Соціально-економічна ситуація, в якій нині опинилась Україна, на думку вчених, свідчить, що в найближчій перспективі безробіття серед населення працездатного віку буде зростати. Негативно на стан зайнятості населення впливатимуть такі тенденції, як: війна, зростання глобалізаційних викликів та загроза нової фінансово-економічної кризи; повільне виведення економіки з тіні; збільшення пропозиції робочої сили на ринку праці внаслідок скорочення кількості робочих місць; наповнення ринку праці некваліфікованими та низько кваліфікованими працівниками; недосконаліть адміністративної, пенсійної, податкової реформ; зростання міграційних потоків у зв'язку з воєнними діями на сході України та масовими біженцями, які поповнюють лави безробітних в усіх регіонах.

Одним з перспективних напрямів розв'язання проблеми є професійне навчання безробітних. Ця соціальна послуга забезпечує, крім усього іншого, «…відмову безробітного від бездіяльного спостереження за розвитком ситуації…» та є ключовою характеристикою його соціально-трудової активності, інструментом реалізації державних програм, спрямованих на оволодіння бездіяльним населенням актуальними на ринку праці професіями, відновлення й поглиблення знань, умінь, формування у цих робітників компетенцій, затребуваних роботодавцем.

На даному етапі розвитку українського суспільства професійне навчання безробітних виконує низку соціально-економічних та психолого-педагогічних функцій, зокрема, сприяє: розвитку трудових ресурсів, відтворенню робочої сили, підвищенню професійної і соціальної мобільності; поліпшенню соціального статусу особи, підвищенню її конкурентоспроможності на ринку праці, зниженню психологічної напруги і стресу, зумовлених безробіттям, професійному розвиткові та включенню в процес безперервної освіти.

Рушійними силами професійного навчання безробітних є як об'єктивні закономірності суспільно-державного розвитку, зумовлені здобутками науково-технічного прогресу, так і, в основному, позитивними соціально-економічними трансформаціями. Недоліки в проведенні реформ в державі призвели до різкого загострення ситуації на ринку праці й підсилюють прагнення безробітних громадян задовольнити свої потреби щодо поліпшення соціального захисту і самореалізації. Саме потреба в останньому, вважає Р. Хевіхарст, спонукає собистість до розвитку та зумовлює здійснення нею конкретних кроків у напрямі освоєння нових знань, умінь, навичок.

Враховуючи те, що метою професійного навчання безробітних є підвищення конкурентоспроможності на основі професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації відповідно до вимог ринку праці і роботодавців та із врахуванням індивідуальних освітніх потреб особистості, важливим є з'ясування стану та тенденцій ринку праці, а також особливостей освіти дорослих, специфіки безробітних як суб'єктів навчання. Такий підхід відповідає баченню науковцями професійного навчання безробітних як базового елемента інтеграції ринку праці і ринку освітніх послуг [65, с.191].

Державні і територіальні програми зайнятості населення спрямовані на:

- сприяння розвиткові на структурній перебудові економіки, створенню умов для направлення вивільнюваних працівників у першу чергу на рентабельні виробництва і в пріоритетні галузі народного господарства;

- запобігання розвиткові безробіття і його скорочення шляхом підвищення економічної заінтересованості підприємств і організацій у

створенні додаткових робочих місць, переважно з гнучкими формами зайнятості;

- поліпшення системи відтворення робочої сили у поєднанні з розвитком робочих місць, професійної орієнтації, підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації населення, ефективне використання трудових ресурсів;

- захист безробітних та їх сімей від негативних наслідків безробіття та забезпечення зайнятості громадян, які потребують соціального захисту і не здатні на рівних умовах конкурувати на ринку праці;

- формування матеріальної, кадрової, інформаційної, фінансової та науково-методичної бази державної служби зайнятості;

- заходи сприяння зайнятості населення, яке проживає в сільській місцевості.

Спеціальні галузеві програми зайнятості населення призначені для розв’язання на рівні окремих галузей і підприємств проблем прихованого безробіття, сприяння продуктивній зайнятості працівників і практичній реалізації диференційованого підходу до окремих підприємств з урахуванням державної політики структурної перебудови, санації державних підприємств і заходів державної політики на ринку праці.

Моніторинг Державної програми зайнятості населення здійснюється систематично органами державної служби зайнятості й Міністерством соціальної політики України. Щоквартально до Кабінету Міністрів України подаються звіти стосовно стану виконання Програми та пропозиції до здійснення коригуючих заходів.

Основна мета територіальних програм зайнятості – сприяння працевлаштуванню та раціональній суспільно корисній зайнятості працездатного населення і запобігання масовому безробіттю шляхом здійснення активної політики на ринку праці та надання соціальної та матеріальної підтримки громадянам, що потребують соціального захисту.

Територіальні програми зайнятості всіх територіально-адміністративних одиниць України є складовою державної програми зайнятості. Вони

розробляються за типовими єдиними формами, у встановлений термін, із обов'язковим дотриманням принципів системного підходу до вирішення проблем зайнятості.

Територіальні програми зайнятості населення розробляються місцевими державними адміністраціями для працевлаштування осіб, які потребують соціального захисту і не здатні на рівних конкурувати на ринку праці, в тому числі для:

- жінок, які мають дітей віком до шести років;

- одиноких матерів, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів;

- молоді, яка закінчила або припинила навчання у середніх загальноосвітніх школах, професійно-технічних закладах освіти, звільнилася зі строкової військової або альтернативної (невійськової) служби і якій надається перше робоче місце, дітям (сиротам), які залишилися без піклування батьків, а також особам, яким виповнилося п'ятнадцять років і які за згодою одного із батьків або особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу;

- осіб передпенсійного віку;

- осіб, звільнених після відбуття покарання або примусового лікування**.**

Професійну підготовку безробітних, на нашу думку, варто розглядати крізь призму здійснення професійного навчання осіб, які втратили роботу та звернулися до центрів зайнятості з метою подальшого працевлаштування. Це є однією із найбільш популярних та найбільш використовуваних соціальних послуг, яка застосовується по відношенню до безробітних у закладах державної служби зайнятості в Україні. У Законі України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 №5067-VI встановлено, що професійне навчання – це набуття й удосконалення професійних знань, умінь та навичок особою відповідно до її покликання і здібностей, що забезпечує відповідний рівень професійної кваліфікації для професійної діяльності та конкурентоспроможності на ринку праці [11, с.195].

Цим же законом передбачено, що, професійна підготовка, підвищення

кваліфікації і перепідготовка осіб, зареєстрованих у службі зайнятості як безробітні, провадиться у разі неможливості підібрати підходящу роботу через відсутність необхідної професійної кваліфікації у безробітного; необхідності змінити кваліфікацію у зв'язку з відсутністю роботи, що відповідає професійним навичкам особи; втрати здатності виконання роботи за попередньою професією; пошук роботи вперше і відсутність професії (спеціальності)[3].

Професійне навчання безробітних М. Баранов розглядає, з одного боку, як освітній процес, а з іншого – як його результат і вважає, що ефективність професійного навчання безробітних громадян є поняттям багатовимірним, багаторівневим і багатокритеріальним, що відображає міру узгодження позицій зацікавлених учасників освітнього процесу, ступінь задоволеності їх очікувань на всіх рівнях і залежних від спільного впливу безлічі соціально-педагогічних і економічних факторів [4, с. 92]. Ми погоджуємося із таким твердженням, оскільки вважаємо, що у процесі професійного навчання зацікавлені і безробітні, і роботодавці, і працівники центрів зайнятості, і держава в цілому, так як підвищується рівень професійної компетенції майбутнього працівника, заповнюються вакантні посади, скорочується кількість офіційно зареєстрованих безробітних тощо.

Тому до процесу навчання працівника варто відповідально ставитися не тільки тій особі, яка бажає отримати роботу, а й особам, які безпосередньо здійснюють процес такого навчання. Саме від реалізації освітнього процесу, доступності його подання та формулювання залежить обсяг отриманих працівником знань, які він зможе використати в майбутньому.

Аналізуючи діяльність центрів зайнятості зазначимо, що однією з проблем, все ж таки, є залучення більшої кількості безробітних осіб до процесу навчання.

Більшість з осіб, які шукають роботу не можуть навчатися у зв'язку з тим, що навчання вимагає постійної фізичної присутності на заняттях, потребує додаткових матеріальних затрат, що ще більше погіршує положення

безробітного та члені його сім'ї, хоча на законодавчому рівні проголошено про безоплатність отримання професійного навчання. Проте реальна ситуація, яка наразі склалась у суспільстві говорить про протилежне, що обумовлює перегляд існуючих форм професійного навчання, шляхом запровадження нових форм навчання для безробітних. З цього приводу доцільно розглянути досвід зарубіжних країн світу, оскільки при організації навчання безробітних важливим чинником є правильне налагодження процесу навчання, зокрема щодо визначення зручних форм навчання для безробітних, з метою залучення все більшої кількості таких осіб до навчального процесу.

Позитивним досвідом в організації навчального процесу при здійсненні професійної підготовки безробітних, на нашу думку, є досвід США. Як зазначає Н. Бідюк, важливим чинником, що дає змогу правильно організувати навчальний процес у рамках системи професійного навчання безробітних у США, є врахування специфіки контингенту слухачів. Контингент дорослих слухачів поділяється за віком, соціальною зрілістю, професійною спрямованістю, мотивами навчання. Це наймані працівники, безробітні, пенсіонери, колишні військовослужбовці, мігранти, представники національних меншин, інваліди та ін. Вони утворюють численну «групу ризику», яка потребує соціального захисту, підтримки засобами освіти [4, с. 14].

Найбільш популярними формами навчання для безробітних у США є вечірня (evening courses), заочна (part-timeprograms) та дистанційна [4, с. 16].

Щодо України, то в нашій країні здійснюється класифікація слухачів за різними особливостями: віковими, соціальним станом, професійною спрямованістю тощо. У центрах зайнятості працівниками проводяться спеціалізовані семінари для безробітних із залученням представників інших державних органів та на яких розглядаються різноманітні питання офіційного працевлаштування, легалізації заробітної плати, залежності тривалості страхового стажу на розмір пенсії тощо.

Проте, майже не приділено уваги питанню професійного навчання безробітних у вищих навчальних закладах. З першого погляду такі форми як

вечірня, заочна та дистанційна форми навчання є досить поширеними в України, проте розглядаючи їх зазначимо, що вони зазвичай застосовуються до осіб, які поєднують роботу та навчання, що в нашому житті є актуальним. Зазначені форми навчання нам добре відомі та широко поширені, проте, аналізуючи практику діяльності у сфері навчання безробітних наголосимо на відсутності наведених вище форм у сфері навчання безробітних.

В сучасних умовах для українських безробітних найбільш сприйнятливою формою навчання, яка також може використовуватися при перекваліфікації та перепідготовці безробітних осіб у вищих навчальних закладах має стати саме дистанційна форма навчання. Перевагу такої форми навчання ми вбачаємо у економії часу та коштів безробітного, оскільки не потрібно витрачати час та кошти на дорогу, проживання, харчування тощо. Дистанційна форма навчання не вплине на матеріальне становище безробітного, зекономить його час, що, звичайно ж, є досить важливим при здійсненні соціального захисту такої особи.

Дистанційне навчання сприяє безперебійному та безперервному навчанні працівника та є одним із способів економії коштів Фонду загальнообов’язкового державного соціального страхування на випадок безробіття, оскільки значно скорочуються фінансові видатки на навчання працівника. Це полягає у тому, що скорочуються витрати на оплату проживання особи, проїзду до навчального закладу, в якому проводитимуться навчання тощо.

Проте, при запровадженні дистанційного та заочного навчання безробітних варто чітко визначити по відношенню до яких із видів професій можна використовувати такі види навчання. На думку С. Коваленка, досвід США має бути використаний для реформування системи професійного навчання безробітних в Україні, однак необхідно скласти список професій, якими безробітні матимуть можливість оволодіти за такими формами навчання, враховуючи ефективність отриманих знань дистанційно чи заочно за тими чи іншими професіями [4]. Тобто, науковець вважає, що не всі професії можна

опанувати шляхом використання заочної форми навчання чи перепідготовки. Окремі види професій все ж таки потребують безпосередньої присутності працівників на заняттях, оскільки можуть впливати на отриманий в процесі навчання кінцевий результат не тільки щодо отримання знань, умінь та навичок, а й їх практичне використання в майбутньому. Ми повністю солідарні щодо необхідності формулювання відповідного списку професій, дистанційна або заочна форма навчання яких не вплине на результат отриманих знань.

Все більш популярним в аспекті дослідження професійного навчання в Україні набуває розвиток індивідуальної форми професійного навчання безробітних, яка полягає у врахуванні індивідуальних особливостей працівника, рівня його освіти, знань, умінь на навичок.

Про перевагу індивідуальної форми професійного навчання безробітних висловлювався М. Десненко, який зазначав, що така форма навчання – це форма організації та реалізації навчального процесу, за якої методи, способи, прийоми, теми навчання вибираються з урахуванням індивідуальних можливостей слухача. Індивідуалізація професійного навчання безробітних, на думку науковця, передбачає: 1) визнання максимального пріоритету інтересів безробітного на всіх етапах навчального процесу; 2) надання безробітним широких прав у виборі термінів, змісту і форми навчання; 3) створення умов навчання відповідно до здібностей безробітних з урахуванням рівня професійної кваліфікації; 4) гнучкість та варіативність навчання [24, с. 5-6].

Про індивідуалізацію навчання у своїх працях зазначає й К. Кязімов, який наголошує, що технологія навчання безробітних має бути інтенсивною і максимально індивідуалізованою, враховувати професійний та життєвий досвід. Для цього необхідно для кожного безробітного розробляти індивідуальні траєкторії професійного розвитку з урахуванням його освітнього, професійного та життєвого досвіду. Найбільш ефективними в цьому випадку є особистісно-розвиваючі та блочно-модульні технології.

Вони дозволяють безробітному пройти індивідуальний освітній шлях, а викладачу – урахувати індивідуальні особливості безробітного та розвинути

його здатності та мотивацію [8, с. 139-145].

Отже, індивідуалізація навчання є одним із найбільш дієвим та перспективним шляхом для отримання оптимального результату від навчання. Індивідуальний підхід у навчанні спрямований на врахування всіх психофізіологічних особливостей людини, обрати найбільш ефективні та доцільні методи навчання із максимальним врахуванням професійної кваліфікації людини, її освітою, досвідом тощо.

У контексті дослідження професійного навчання безробітних в Україні зазначимо, що в останні роки все більшого поширення набуває навчання безробітних під конкретні замовлення роботодавців. Застосування такої форми організації професійного навчання сприяє підвищенню рівня працевлаштування безробітних громадян після проходження професійного навчання [9, с. 238].

Здійснення замовлення на професійне навчання за потребою роботодавця спрощує процес пошуку роботи для окремих категорій працівників, які, як приклад, вже мають, відповідну кваліфікацію чи навики роботи у зазначеній сфері, а отже здійснення їх більш швидкого працевлаштування. Завдяки таким замовленням здійснюється економія коштів Фонду загальнообов’язкового державного соціального страхування на випадок безробіття, які можна спрямувати на задоволення інших потреб чи їх з економити.

Проте, при здійсненні навчання за замовленням роботодавців, на думку окремих науковців, варто прискіпливо відноситися до подальшої взаємодії між працівником та роботодавцем. Як наголошує з цього приводу С. Коваленко, якщо за таких умов відбувається навчання безробітного та роботодавець погоджується його працевлаштувати, то трудовий договір має бути укладено не менше ніж на три роки, оскільки індивідуальне навчання під конкретне підприємство, конкретного роботодавця передбачає отримання вузької спеціалізації безробітним, що може призвести в подальшому, у випадку звільнення такого працівника, до проблем із працевлаштуванням. Тоді знову необхідно буде витрачати кошти на його професійне навчання, перепідготовку чи підвищення кваліфікації. З економічної точки зору, це не вигідно [10, с. 78].

Дійсно, в окремих випадках навчання за замовленням може дещо звужувати спеціалізацію окремої особи, тим самим підкреслюючи її специфіку, особливості, а тому у випадку звільнення із підприємства можуть дійсно виникати проблеми при подальшому працевлаштуванні такого працівники чи здійсненню додаткових дій щодо його перекваліфікації чи навчання, а це, звичайно ж, додаткові ресурси із спеціального Фонду. Ми погоджуємося думкою науковця щодо необхідності більш детального регулювати зазначені правовідносини, проте вважаємо, що з однієї сторони, укладення трудового договору строком на три роки є тривалим терміном, оскільки такий період є значним часом, за який може багато що змінитися у соціально-економічному становищі підприємства, установи, організації та у безпосередніх трудових правовідносинах між сторонами трудового договору, а з іншої – укладення договору на такий строк є гарантією працевлаштування безробітного за отриманим замовленням, а для роботодавця – отримання кваліфікованого працівника, спеціально підготовленого для здійснення зазначеного виду роботи.

Крім того, варто передбачити окремим списком перелік професій, що можуть здійснюватись за окремими замовленнями роботодавців та до яких варто застосовувати індивідуальну форму навчання в результаті якої безробітний отримує вузьку спеціальність у відповідній галузі виробництва. Саме за тими професіями, які містяться у списку замовлень роботодавців доцільно укладати трудові договори між працівником та роботодавцем на певний строк із чітким закріпленням підстав дострокового припинення трудового договору за ініціативою роботодавця та працівника. В усіх інших випадках укладення трудового договору на певний строк два є не обов’язковим.

У межах зазначеного виду надання соціальних послуг важливу увагу варто приділити професійній перепідготовці безробітних, метою якої є прискорене набуття навичок, необхідних для виконання певної роботи чи групи робіт і спрямовані на розвиток трудових ресурсів; забезпечення продуктивної, вільно обраної зайнятості громадян; посилення соціальної захищеності

безробітних за допомогою підвищення росту професійної майстерності, професійної мобільності та конкурентоспроможності на ринку праці [11]. Зазначимо, що Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» [12] передбачено, що видами соціальних послуг є професійна підготовка або перепідготовка, але це різні речі.

Як наголошує Ю. Іванова, головною відмінністю професійної підготовки від перепідготовки є те, що при підготовці навчання проходять некваліфіковані працівники, а перепідготовку – кваліфіковані працівники, які хочуть здобути іншу професію або спеціальність [13, с. 151].

З цього приводу також варто погодитися із позицією М. Десненка, який зазначає, що професійна підготовка безробітних за цілями дещо відрізняється від перепідготовки працюючих: економічний зміст перепідготовки безробітних – це вирішення проблеми працевлаштування через отримання ще однієї, будь-якої іншої професії, незважаючи на те, що професійна перепідготовка має інші функції – оновлення та розширення професійного профілю в межах наявної професії. Але, на думку науковця, професійна перепідготовка має випереджувальний характер, тому, що вона обумовлюється стратегічними, перспективними потребами виробництва, що завжди потребує покращення якісного складу робочої сили [2, с. 15-16].

Отже, процес перепідготовки передбачає навчання у межах отриманої професій з метою удосконалення знань, навичок кваліфікованими працівниками. Професійна перепідготовка безробітних має вагоме значення для отримання висококваліфікованої роботи, оскільки в результаті навчання особа розширює межі отриманої професії, отримує нові знання, набуває нові навички, цим самим підвищуючи свою конкурентоспроможність серед інших претендентів, які таку перепідготовку не проходили.

Професійна перепідготовка в більшості випадків обумовлена потребами ринку праці, соціально-економічними умовами, які існують у державі, що зумовили припинення роботи значної кількості підприємств, вивільненням працівників, які мали відповідний досвід та фахову спеціальність в окремих

галузях виробництва, господарства тощо. Скорочення таких працівників обумовило пошук іншої роботи, яка досить часто не відповідала їхньому досвіду, спеціальності, вимагала, перекваліфікації, вивчення чогось іншого, нового тощо. Значної уваги також набуває підвищення кваліфікації безробітних, що полягає у підвищенні конкурентоспроможності особи на ринку праці та більш швидкому отриманні кваліфікованої роботи у відповідності до набутих нею знань.

На нормативно-правовому рівні визначено, що підвищення кваліфікації працівників – це професійно-технічне навчання працівників, що дає змогу розширювати і поглиблювати раніше здобуті знання, уміння і навички на рівні вимог виробництва чи сфери послуг [15].

Досліджуючи питання підвищення кваліфікації безробітного М. Десненко зазначає, що необхідність у її здійсненні обумовлена наступним: 1) відсутністю практичного досвіду безробітного за набутою професією, або втратою професійного досвіду в результаті довготривалого безробіття; 2) необхідністю професійного зростання працівника у межах, визначених кваліфікаційною характеристикою професії працівника; 3) необхідністю професійного вдосконалення працівника на основі підвищення рівня професійної компетентності; 4) необхідністю підвищення кваліфікації у зв’язку з періодичним знеціненням знань та об’єктивним відставанням вимог кваліфікаційної характеристики професії працівника від потреб виробництва; 5) підвищення попиту на працівників високої кваліфікації і компетентності; 6) наявністю працівників і фахівців з вищою освітою серед безробітних, кваліфікація яких за умов її підвищення здобуває визнання і застосування у роботодавців [24, с. 17-18].

Підвищення кваліфікації працівника спрямоване на професійне зростання працівника, збільшення рівня його професійної компетентності, розширення меж об’єктивних знань у межах набутої професії. Підвищення кваліфікації безробітного здійснюється з метою: 1) поглиблення набутих раніше знань, умінь, навичок; 2) сприяння гарантованій зайнятості, оскільки на ринку праці

більше ціниться той персонал, який має глибші знання, навички, є більш організованим та може пристосовуватися до характеру виконуваної роботи; 3) підвищення кваліфікації свідчить про прагнення людини до розвитку своїх здібностей, прагнення не тільки до працевлаштування, а й подальшого просування по службі, виражає готовність змінюватися, пристосовуватись до нових умов життя.

Отже, Україні при проведенні навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників варто впроваджувати нові механізми навчання, в тому числі безробітних осіб, одним із найбільш дієвих заходів є саме дистанційне та заочне навчання, що економить час особи та фінансові витрати держави у зазначеній сфері. Варто поширювати індивідуалізацію щодо здійснення навчання безробітних, виходячи з його психоемоційного стану, психологічних особливостей, освіти, віку, статі, тощо та залучати роботодавців до здійснення навчання за замовленням, виходячи із специфіки роботи [20, с. 105].

1.3. Професійне навчання безробітних осіб в умовах сучасного ринку праці

Аналіз проблеми безробіття дає змогу стверджувати, що серед причин безробіття істотну роль відіграють такі явища, як невідповідність професійної підготовки фахівців, недостатність усвідомленого сприйняття ними сучасних професійних вимог і потреб роботодавців, а відтак і їх неконкурентоспроможність на ринку праці. Безробіття в складних соціально-економічних умовах призводить до суттєвих психологічних труднощів особистості, пов’язаних, зокрема, із нездатністю безробітної людини адекватно оцінити ситуацію і причини втрати роботи та виявити активну особистісну поведінку в професійній перепідготовці.

Надання безробітним якісних освітніх послуг потребує з’ясування їхніх основних характеристик. Так, узагальнені результати дослідження дали

підставу зробити висновок, що в переважній більшості безробітний в Україні це: особа працездатного віку, яка не має роботи, заробітку, не знаходить застосування своїй праці, не працює й незайнята; вимушена соціальна позиція дорослої людини, яка до того як стати безробітною, займала певне соціальне положення в суспільстві, яке її влаштовувало і яке вона втратила не зі своєї вини. Відтак, є соціально та економічно не захищеною; суб'єкт ринку праці, який через соціально-економічні трансформації або особисті проблеми виключений з процесу матеріального й культурного виробництва, переживає психологічні та економічні труднощі, пов'язані з теперішнім статусом та неможливістю знайти роботу відповідно до здобутої освіти, професії, досвіду, але активно її шукає і потребує сприяння суспільства й держави в розв'язанні проблеми свого працевлаштування.

Принципове значення для дослідження проблеми професійного навчання безробітних у системі безперервної освіти має Концепція безперервної освіти з усіма її перевагами: гнучкістю, різноманітністю форм, методів, технологій, доступністю в часі і просторі, підходами вчених до способів і напрямів її реалізації [71, с. 105].

Науковці констатують складність соціально-психологічної ситуації, в якій перебуває людина, котра не може знайти роботу. Так, у психолого-педагогічних дослідженнях учених безробітний розглядається як людина, котра не має чітких уявлень про свою нову соціальну роль, не знає, як поводитися в ситуації безробіття, негативно сприймає себе в новій якості, втрачає оптимістичний погляд на життя й сфокусована, передусім, на своїх переживаннях, а не на пошуку причин ситуації, в якій вона опинилася. Дослідники також зазначають, що в даної категорії громадян спостерігається швидке зростання рівня стурбованості, незадоволення собою та навколишнім середовищем, і виокремлюють три характерні риси безробітного: емоційну, поведінкову та соціальний статус, що визначають його як особистість емоційно неврівноважену, неспокійну, з низьким рівнем самоконтролю та заниженою самооцінкою.

Для безробітних характерні постійні психічні стани, які призводять до напруженості, внаслідок чого вони демонструють неконструктивну поведінку, елементами якої можуть бути: агресія, репресія (пригнічення бажань та витіснення їх у підсвідомість), ескапізм (уникнення травмуючої ситуації); регресія (примітивізація поведінки), раціоналізація (спроба виправдати свою поведінку надуманими засобами), сублімація (переключення активності з первинної проблеми, у вирішенні якої їм не поталанило, на діяльність іншого роду, де можна досягти успіху, хай навіть уявного), проекція (перенесення неусвідомлених мотивів поведінки на пояснення поведінки інших); аутизм (самозамикання суб'єкта, його відмежування від спілкування та активної діяльності). Крім цього, перебування людини тривалий час у стані безробіття призводить до втрати професійно-трудових орієнтацій та руйнації особистості, тобто поступового переходу в лави маргіналів.

Для того, щоб упередити цей процес, безробітним необхідно допомогти переосмислити свій життєвий шлях, здійснити його аналіз з метою визначення смислу та цілей свого життя, внутрішніх можливостей, переоцінити етичні цінності й ідеали. При цьому переосмислення життєвого шляху варто розглядати як психічний стан, визначений мисленням та оцінюванням своєї минулої і майбутньої діяльності, можливості її зміни. Наявність особистих психологічних проблем безпосередньо впливає на готовність безробітних навчатися, тому їхні причини і характер необхідно враховувати у процесі навчання. Як зазначалося, особливу групу ризику серед безробітних складають дорослі люди, перспектива працевлаштування яких цілком залежить від соціально-економічної ситуації в державі, особливостей ринку праці, який впливає на життєдіяльність усіх соціальних систем та готовності навчатися. Водночас безробітний як суб'єкт навчання має свої особливості, зумовлені віком, освітою, досвідом, потребами щодо професійної самореалізації в умовах сучасного ринку праці.

Беззаперечним є те, що зміна професії призводить до втрати суспільством коштів, вкладених у первинну професійну підготовку людини. Разом з цим в

ситуації безробіття професійне навчання можна вважати економічно і соціально виправданим з урахуванням загрози десоціалізації та депривації цієї категорії громадян. Саме тому в нормативно-правових документах професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації безробітних визначаються як складові соціальної політики і пов'язуються зі створенням умов та використанням засобів, необхідних для відтворення особистості безробітного як суб`єкта суспільних відносин. Засоби включають як доступ до освітніх послуг, так і профорієнтаційне забезпечення, спрямоване на професійний розвиток і повторну соціалізацію дорослої людини.

Т. Заславська розглядає соціальні послуги, в тому числі навчання, як систему державних заходів з підтримки тих соціальних груп населення, котрі опинилися в більш важкому становищі, ніж інші, страждають від специфічних обставин і не можуть їх змінити власними силами.

Таким чином, професійне навчання безробітних є не тільки заходом активної політики зайнятості, а й одним з основних об`єктів державної соціальної політики.

Соціальна суть професійного навчання безробітних полягає в тому, що це: соціальна діяльність безробітних як споживачів освітніх (соціальних) послуг, а також навчальних закладів, центрів зайнятості, роботодавців як їхніх постачальників; один із дієвих способів призупинення процесу десоціалізації, маргіналізації та депривації цієї категорії громадян – залучення до навчальної діяльності; система соціальної діяльності, метою якої є повернення дорослої людини до активної соціально-професійної зайнятості задля задоволення суспільно-державних та індивідуальних потреб.

Доцільність навчання, з точки зору соціального захисту безробітних громадян, полягає в тому, що завдяки навчальній діяльності вирішується чимало соціальних проблем, пов'язаних із: взаємозумовленістю професійного навчання і зайнятості; підвищенням готовності людини до професійної самореалізації в умовах ринку праці; набуттям досвіду адаптації до внутрішніх соціально-економічних трансформацій та зовнішніх глобалізаційних викликів.

Тобто в разі професійного навчання безробітні можуть не тільки здобути нові або розширити наявні професійні знання і вміння, а й змінити соціальний статус та реалізувати план щодо працевлаштування і подальшого розвитку професійної кар'єри.

Залучення безробітних до освітніх програм, вважає Е. Сегюн, дає змогу запобігти процесам маргіналізації серед цієї категорії громадян, зменшити ймовірність зростання кризових явищ у суспільстві, зберегти трудові ресурси. Водночас підтримка на державному рівні безробітних громадян, кваліфікаційний рівень яких після завершення навчання відповідає вимогам виробництва, сприяє оперативному вирішенню кадрових проблем підприємств, забезпечить гнучкість щодо використання робочої сили, котра проявляється в підвищенні конкурентоспроможності, мобільності, продуктивній зайнятості, включенні в систему безперервної професійної освіти. [71, с. 125].

Система професійного навчання безробітних належить до відкритих самокерованих систем, на відміну від закритої системи професійної освіти Радянського Союзу, яка не була зорієнтована на зовнішній результат (потреби соціальних замовників) і, відповідно, не несла жодної відповідальності за свою «продукцію» – якість підготовки кваліфікованих кадрів. Самокерованим відкритим системам притаманні процеси управління (упорядкування з метою приведення її (системи) у відповідність до об'єктивних закономірностей). Зміст процесу управління визначається метою.

У свою чергу, змістом управління в освітніх системах є цілеспрямована діяльність усіх суб'єктів управління, що забезпечують їх становлення, стабілізацію, оптимальне функціонування і розвиток. Для професійного навчання безробітних як цілісної освітньої системи мета управління полягає у створенні умов для професійної самореалізації дорослої людини на основі: надання їй практичної допомоги в професійному самовизначенні; формування та розвитку мотивації до навчальної і трудової діяльності; задоволення індивідуальних освітніх потреб особистості щодо вільно обраної зайнятості з перспективою професійного зростання на основі випереджувальної професійної

освіти.

Таблиця 1.2

Організаційна структура професійного навчання безробітних як цілісна соціально-педагогічна система

Система професійного навчання безробітних			
Організаційно-управлінський компонент		Мережа навчальних закладів	Науково-методичне забезпечення
- державна політика в галузі професійного навчання безробітних; - нормативно-правове забезпечення навчального процесу.	- формування готовності до навяання; - вибір наввчального закладу; - погодження змісту навчання; - контроль за організацією навчання; - налагодження взаємодії з учасниками процесу; - моніторінг ефективності навчання.	-організація навчального процесу; - кадрове, навчально-методичне, матеріально-технічне, навчально-виробниче забезпечення навчального процесу; - контроль якості навчального процесу; - моніторинг результатів навчання.	- державні професійні і освітні стандарти; - навчальні плани; - навчальні програми; -технології та методики навчання; - сучасні засоби навчання; - організаційні форми та методи.

Упровадження зазначених заходів допоможе усунути суперечності, що гальмують розвиток професійного навчання безробітних.

Таким чином, професійне навчання безробітних – це інтегрована система, яка, з одного боку, є елементом соціально-економічної системи (одним із напрямів активної політики зайнятості, інструментом регулювання ринку праці, механізмом соціального захисту громадян); з іншого – складовою безперервної освіти.

РОЗДІЛ 2
ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНА РОБОТА З ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ У БЕЗРОБІТНИХ ОСІБ ЧЕРЕЗ ПРОГРАМИ НАВЧАННЯ

2.1. Педагогічні умови формування професійної компетентності безробітних осіб через програми навчання

У педагогічній і психологічній літературі (Л. Моторна, І. Ратинська) під педагогічними умовами науковці вбачають систему цілеспрямованих педагогічних впливів, обставин, факторів, форм, методів, засобів освітнього середовища, які в комплексній взаємодії забезпечують ефективний перебіг процесів на досягнення конкретної педагогічної мети, в основі якої лежить діяльність та сприяють ефективному досягненню комплексу необхідних і достатніх результатів і навчальних цілей.

У дослідженнях Л. Моторної педагогічні умови виступають складовими освітнього процесу та інноваційної педагогічної діяльності, які цілеспрямовано направленні на підготовку кваліфікованих майбутніх фахівців із врахуванням Державних стандартів професійної освіти. Педагогічними умови доцільно вважати «обставини, від яких залежить та відбувається цілісний продуктивний педагогічний процес професійної підготовки фахівців, що опосередковується активністю особистості, групою людей» [30, с. 102].

Водночас Л. Сподін розглядає поняття педагогічні умови, як підпорядкованість зовнішнім і внутрішнім чинникам, де: зовнішні чинники впливають на зміст, організацію навчально-виховного процесу закладу освіти, удосконалення освітнього матеріалу, міжособистісні взаємодії майбутніх фахівців; внутрішні чинники сприяють надбанню професійної мотивації, досягненню самовдосконалення, формуванню уподобань та зацікавленості в професійному становленні [9, с. 47]. У цьому контексті дослідниця Т. Шмоніна

вважає, що під педагогічними умовами слід розуміти якісні характеристики основних важливих процесів, явищ, факторів освітнього середовища, які: упроваджуються й реалізуються цілеспрямовано в освітньому середовищі; уможливлюють впровадження педагогічних завдань; зумовлюють планомірне дослідження та сприяють його апробації; привносять ефективні результати навчального-виховного процесу [10].

У педагогічних дослідженнях (І. Бойчук, Н. Болюбаш, О. Зимовець, А. Литвин, О. Острянська, Л. Хомич, Ю. Юцевич, та ін.) розглядається загально-педагогічний аспект поняття педагогічних умов. Предметом відносини є педагогічне середовище і процеси навчання, виховання, розвитку.

А. Литвин та О. Мацейко розглядають педагогічні умови як комплекс спеціально спроектованих генеральних чинників впливу на зовнішні та внутрішні обставини навчально-виховного процесу й особистісні параметри всіх його учасників. Педагогічні умови забезпечують цілісність навчання та виховання в інформаційно-освітньому середовищі навчального закладу відповідно до вимог суспільства та запитів ринку праці, сприяють всебічному гармонійному розвиткові особистості та створюють сприятливі можливості для виявлення її задатків, врахування потреб і формування загальнолюдських і професійно важливих рис, загальних і професійних компетенцій [50].

А. Литвин у своєму дослідженні наводить п’ять «відправних точок», що визначають відбір та класифікацію умов ефективної підготовки спеціалістів різних галузей: 1) ресурсне забезпечення; 2) обставини (зміст, методи, технології навчання та середовище навчального процесу; 3) позиція педагога щодо організації та управління навчанням; 4) ставлення учнів (студентів) до навчального процесу (мотивація, зацікавленість, включеність у навчання); 5) спрямованість на особистість учня (студента) як центральну фігуру навчання та виховання [50].

Як сукупність різнопланових факторів (компонентів), необхідних і достатніх для виникнення, функціонування та зміни певної освітньої системи, визначає педагогічні умови Ю. Юцевич [96].

Н. Болюбаш педагогічні умови трактує як «сукупність взаємопов'язаних факторів, які необхідні для цілеспрямованого процесу формування професійної компетентності з метою формування ключових та базових компетенцій» [12].

О. Острянська визначає педагогічні умови як «сукупність сприятливих, педагогічно доцільних внутрішніх і зовнішніх факторів, обставин та чинників, які забезпечують ефективність процесу формування професійних умінь майбутніх учителів гуманітарних дисциплін» [66]. І. Бойчук у своєму дисертаційному дослідженні виділяє фактори-умови: організаційні, методичні, психолого-педагогічні [53].

О. Зимовець поділяє умови на дві групи: суб'єктивні внутрішні (психологічні), які пов'язані зі створенням сприятливого психологічного клімату, атмосфери зацікавленості, творчого пошуку та стимулювання розумової діяльності студентів та об'єктивні зовнішні (власне педагогічні), щоподіляються на три групи: методичні, організаційні та матеріально-технічні [30].

На основі аналізу психолого-педагогічної літератури та науково-методичних джерел, спираючись на дослідження науковців було визначено комплекс педагогічних умов формування професійної компетентності безробітних осіб у процесі професійного навчання.

Для здійснення якісного професійного навчання безробітних необхідно, щоб дана освітня система була: відкритою, динамічною, проектно-орієнтованою, реагувала на зміну середовища і запити споживачів освітніх послуг, сприйнятливою до інновацій, керування та економічно доцільною.

Першою педагогічною умовою є професійна орієнтація безробітних осіб. Особливе місце в організації професійного навчання безробітних належить професійній орієнтації «…як комплексній науково-обґрунтованій системі форм, методів, засобів впливу на особу з метою оптимізації її професійного самовизначення на основі врахування професійно важливих і особистісних характеристик індивідууму та потреб ринку праці, досягнення збалансованості між професійними інтересами і можливостями людини та потребами

суспільства в конкретних видах професійної діяльності» та психологічній підтримці громадян.

Доведено, що професійна переорієнтація безробітних є передумовою професійного навчання безробітних, механізмом формування готовності до навчальної діяльності та мотивації до праці. На думку вчених, профорієнтаційні послуги разом з професійним навчанням варто розглядати як колективний засіб соціального захисту цієї категорії громадян. Сучасні технології профорієнтаційного супроводу професійного навчання дають змогу безробітним отримати необхідні професійну інформацію, професійну консультацію та психологічну підтримку і, таким чином, допомагають людині подолати негативні наслідки, зумовлені станом безробіття, успішно орієнтуватися на ринку праці, розвинути мотивацію, спрямовану на активний пошук роботи та працевлаштування через професійне навчання, та зняти стан стресу.

Вчені Л. Авдєєв, М. Міропольська, С. Петунова, Н. Побірченко, Н. Ортікова, О. Рикова, В. Синявський, С. Тарасюк та ін. вважають, що ефективні профорієнтаційні заходи здатні допомогти безробітним усвідомити ситуацію, в якій вони опинилися, об’єктивно оцінити свій професійний рівень, усвідомити необхідність нового професійного самовизначення та навчання. При цьому обсяги і якість профорієнтаційних послуг мають відповідати потребам населення. Ігнорування потреб останнього призводить до труднощів у виборі професії та визнається вченими одним із чинників зростання довготривалого безробіття.

Концепція державної системи професійної орієнтації населення [1] до структурних елементів професійної орієнтації населення за змістовими напрямами функціонування вводить професійну інформацію (знання особливостей трудової діяльності, стану, потреби й динаміки ринку праці, змісту й перспектив розвитку сучасних професій і вимог до осіб, форм та умов оволодіння ними, можливостей кар’єрного зростання тощо), професійну консультацію (взаємодія фахівця з професійної орієнтації та особи-отримувача

послуги щодо оптимізації її професійного самовизначення через урахування індивідуально-психологічних особливостей, фахових інтересів, уподобань, стану здоров'я тощо), професійний відбір (заходи зі встановлення фахової придатності осіб до провадження конкретних видів професійної діяльності), професійну адаптацію (система заходів для забезпечення входження осіб у фахову діяльність, опанування професійною майстерністю в конкретному виді діяльності на робочому місці).

Порядком реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу [2], введено посаду кар'єрного радника – співробітника центру зайнятості, посадовими обов'язками якого визначено забезпечення організації надання послуг особам, які шукають роботу, зареєстрованим безробітним, здійснення супроводу таких осіб із метою їх подальшого працевлаштування, а саме: інформування про наявність вакантних посад, консультування щодо самостійного пошуку роботи, початку власної підприємницької діяльності, можливостей фахової підготовки, перепідготовки, перекваліфікації (reskilling), формування та розвитку професійних навичок і компетентностей, проведення профорієнтації, профдіагностики; надання знань про суб'єкти господарювання з надання посередницьких послуг у працевлаштуванні тощо. Названі фахівці здатні надати необхідну індивідуальну консультацію замовникам послуги та сприяти проходженню ними тестування з метою профорієнтації та фахового самовизначення.

Окрім того, пропонується онлайн-тестування щодо професійного самовизначення [3] на сайтах Моя кар'єра (http://mycareer.org.ua/test), Магелано Університет (https://magellano.com.ua), Профорієнтація: зробимо свідомий вибір (http://proforientator.com.ua/ua/), Комплексна профорієнтаційна діагностика «Абітурієнт» (http://cleverdia. com/index.php?lang=uk).

Платформа з профорієнтації та розвитку кар'єри [4], створена на офіційному інтернет-порталі Державної служби зайнятості України, містить сервіс з онлайн-тестуванням за рубриками «Профорієнтація», «Soft Skills», «Рекомендації» та розділами: Загальні розумові здібності, Аналітичні здібності,

Здатність до логічного мислення, Стресостійкість та адаптивність, Здатність до командної роботи, Ваш емоційний інтелект EQ, Яка сфера діяльності Вам підходить?, Комунікативні та організаторські здібності, Схильність до підприємницької діяльності, Орієнтація на результат чи процес. Цінність тестування у вчасному виявленні здібностей, здатностей до певних видів діяльності та можливості вибрати собі майбутній фах, зорієнтуватися у вирі професій або сфері пошуку роботи. Завдяки розумінню Soft Skills формується здатність виявити власні сильні й слабкі сторони, бажані для додаткового опанування соціальні навички. А ще тестування сприяє розумінню наявності чи відсутності хисту до підприємницької діяльності та відкриття власної справи, усвідомленню справжніх підстав для фахової самореалізації.

Друга педагогічна умова – удосконалення навчально-методичного забезпечення підготовки безробітних осіб до професійної діяльності на засадах компетентнісного підходу. Реалізація цієї педагогічної умови спрямована на: розвиток професійної майстерності, формування умінь творчо діяти відповідно до поставлених завдань та здатності критично мислити, підсилення теоретичної та практичної спрямованості навчально-методичного забезпечення підготовки майбутніх фахівців до професійної діяльності, оволодіння ефективними механізмами практичного досвіду. Нові форми навчання повинні розглядатися як варіант збільшення можливостей працевлаштування безробітних. Наприклад, стажування, коли поєднується здобування формальної освіти з навчанням на робочому місці, забезпечує професійне середовище, де можливо адаптуватися до функцій та процедур безпосередньо на робочому місці. Для формування професійної компетентності безробітних осіб використовуємо такі форми організації роботи, як: проблемна лекція, лекція-презентація; фронтальне та індивідуальне консультування, групова дискусія, лабораторно-практичні роботи, робота у малих групах; робота в парах, екскурсії на підприємства, самостійна робота під час навчальної та виробничої практики.

Третьою пріоритетною педагогічною умовою є використання інноваційних технологій у процесі формування професійної компетентності

безробітних осіб через програми навчання. Оптимізація професійної підготовки безробітних осіб повинна здійснюватися в умовах розвиненого інформаційного навчального середовища, застосування Інтернет-технологій, електронного навчання й комунікаційних мереж (глобальних, національних, локальних).

Сучасні виклики освітньої системи призводять до того, що впроваджувані структурні і програмні зміни професійного навчання дають можливість здобувати і підтверджувати професійні кваліфікації. Професійне навчання виступає тією сферою освіти, у якій особливого значення набуває необхідність використання дидактичних методів і технік, спрямованих на формування і розвиток у студентів практичних умінь і навичок та ефективного і самостійного вирішення поставлених перед ними завдань. Тому включення до власних дидактичних ресурсів інноваційних методів роботи зі студентами, насамперед методів з використанням інструментів інформаційно-комунікаційних технологій забезпечує можливість запроєктувати освітній процес, спрямований на досягнення освітніх цілей відповідно до програми навчання, а також ефективний розвиток професійної компетентності.

Одним із аспектів організації та контролю самоосвіти з використанням комп’ютерної техніки й комунікаційних мереж є дистанційне навчання. Пропонуємо взяти до уваги систему дистанційного навчання Moodle (Modular Object-Oriented Dynamic Learning Environment) – модульного об’єктно-орієнтованого динамічного навчального середовища, інакше кажучи, системи керування навчанням (LMS), керування курсами (CMS), віртуальною освітньою сферою (VLE) чи просто платформою для навчання, що забезпечує педагогам та учням надзвичайно розвинутий набір засобів для комп’ютеризованого навчання, зокрема дистанційного [44, с. 50].

Moodle можливо застосовувати й під час самостійної роботи у домашніх умовах. Система передбачає організацію онлайн-навчання в мережі, послуговуючись технологіями Інтернету; забезпечує різні процедури онлайн-навчання, комбінуючи які можливо організувати ефективне навчання у закладі освіти.

Moodle надає можливість інсталяції освітніх ресурсів (навчальних матеріалів) і забезпечує доступність засобів використання ресурсів та управління ними; забезпечує комунікаційну взаємодію учасників освітнього процесу, що реалізовується у формі інтернет-конференцій, форумів, дискусій, а також обміну посланнями, що містять, зокрема, завдання для тих, хто навчається, виконання завдань і коментарі.

Основною складовою курсу є електронні освітні ресурси. Під ними розуміють навчальні, наукові, інформаційні, довідкові матеріали та засоби, розроблені в електронній формі та представлені на носіях будь-якого типу або розміщені у комп'ютерних мережах, які відтворюються за допомогою електронних цифрових технічних засобів і необхідні для ефективної організації навчально-виробничого процесу, в частині, що стосується його наповнення якісними навчально-методичними матеріалами.

Електронні освітні ресурси можуть бути подані у вигляді: електронного документу; електронного видання; електронного аналогу друкованого видання; електронних дидактичних демонстраційних матеріалів; депозитарію електронних ресурсів; комп'ютерного тесту; електронного словника; електронного довідника; електронної бібліотеки цифрових об'єктів; електронного навчального посібника; електронного підручника; електронних методичних матеріалів; електронного лабораторного практикуму тощо.

Дидактичні та методичні вимоги до матеріалів електронного навчального курсу, спираючись на вимоги чинних нормативних документів щодо організації дистанційного навчання та положення, викладені у працях провідних українських вчених, можна сформувати наступним чином: доступність – необхідно уникати надмірної складності та перевантаженості ЕНК матеріалами для опрацювання; наочність – використання мультимедійних елементів комплексу забезпечує полісенсорність навчання із залученням майже усіх каналів сприйняття та усвідомлення інформації людиною; усвідомлюваність навчання – забезпечення самостійності навчальної діяльності слухачів через виконання самостійних дій пошуку та засвоєння навчальної інформації. З

метою підвищення активності навчання електронні освітні ресурси мають передбачати різноманітність навчальних ситуацій та завдань; системність і послідовність навчання – передбачає послідовне засвоєння слухачами навчальної інформації у чітко-логічній послідовності з дотриманням усіх вимог навчального плану та програми; інтерактивність – забезпечення взаємодії між суб'єктами навчального процесу в режимі діалогу; адаптивність – пристосованість електронного навчального курсу до індивідуальних можливостей слухача; науковість – передбачає наповнення електронного навчального курсу науково обґрунтованими навчальними матеріалами та його засвоєння за допомогою різноманітних методів наукового пізнання (експеримент, аналогія, моделювання тощо); проблемність – створення навчальної проблемної ситуації, яка базується на суперечності, потребує активної самостійної діяльності слухачів у її розв'язанні, зумовлює підвищення розумової активності, розвиток творчого мислення. За умови використання електронних навчальних матеріалів рівень задоволення цієї вимоги може бути значно вищим, ніж за умови застосування традиційних підручників і посібників [68].

Проаналізувавши умови формування професійної компетентності безробітних осіб засобами інформаційних технологій, бачимо, що завдяки послуговуванню навчально-методичним комплексом із дистанційними курсами, розробленими засобами Moodle із використанням модульного підходу, подання знань як динамічної, мультимодальної структури, яку формують власне здобувачів, майбутні фахівці отримують досвід індивідуального поповнення й оновлення фахових знань, особисто долучаються до такого процесу й відповідають за його результати [8].

Завдяки системі дистанційного навчання Moodle і студенти, і викладачі мають чимало можливостей. Зокрема, для студентів:

1) наявність навчальних матеріалів у вільному доступі (лекції, завдання до практичних/лабораторних та самостійних робіт; додаткові засоби (книжки, довідники, посібники, методичні видання); засоби для комунікації й

тестування;

2) засоби для колективної діяльності (форум, чат, семінар, вебінар тощо);

3) можливість переглядати результати проходження дистанційного курсу й результатів тестування студентами;

4) можливість комунікувати з наставником завдяки особистим повідомленням, форуму, чату;

5) можливість завантажувати файли з готовими завданнями;

6) можливість скористатися нагадуваннями щодо подій у курсі.

Викладачі мають змогу:

1) застосовувати інструменти у розробці авторських дистанційних курсів;

2) розміщувати навчальні матеріали (тексти лекцій, завдання до практичних/лабораторних та самостійних робіт; додаткові матеріали (книжки, довідники, посібники, методичні видання) у форматах .doc, .odt, .html, .pdf, а також відео-, аудіо- й презентаційні матеріали у різних форматах і через додаткові плагіни;

3) додавати різні елементи курсу;

4) оперативно модифікувати навчальні матеріали;

5) застосовувати різні типи тестів;

6) автоматично формувати тести;

7) автоматизувати процес перевіряння знань, формування звітів стосовно проходження курсу та звітів стосовно проходження студентами тестів;

8) додавати різні плагіни до курсу, що дає змогу викладачеві застосовувати низку сторонніх програмних засобів для дистанційного навчання.

Використання програмного забезпечення Moodle надає здобувачам освіти можливість для самоаналізу та саморозвитку, тому відбувається інтеграція самоосвітньої компетентності у професійну компетентність майбутніх фахівців автотранспортного профілю засобами інформаційних технологій.

Четверта педагогічна умова – упровадження поетапної адаптації майбутніх фахівців у процесі виробничої практики. Педагогічна умова

сприятиме: одержанню первинного досвіду роботи за новою професією, здобуттю сукупності професійних знань, умінь і навичок до практичної діяльності, зростанню прагнень до саморозвитку, набуттю адаптації до професійної діяльності.

Відзначимо, що педагогічні умови слід розглядати як цілісний освітній процес обумовлений обставинами для проявлення активності суб'єктів освіти та їх самореалізації, сукупністю взаємопов'язаних компонентів освітнього процесу, направлених на ефективний процес навчання та виховання робітничих кадрів, уможливленням взаємодії внутрішніх і зовнішніх чинників спрямованих на розвиток професійних компетентностей майбутніх фахівців, цілеспрямованою організацією освітнього процесу на формування професійної компетентності майбутніх у процесі фахової підготовки.

2.2. Організація та основні результати експериментальної роботи з формування професійної компетентності у безробітних осіб через програми навчання

Перекваліфікація відіграє важливу роль у професійному становленні особистості як каталізатора розвитку, орієнтира у професійному просторі. І тому важливо бути готовим до змін у власному житті, не боятися їх і впевнено крокувати до своєї мети.

На початковому етапі дослідження нами було проведено аналіз науково-педагогічної літератури щодо впровадження низки педагогічних умов у процес підготовки фахівців різних галузей.

Зупинимося детальніше на перевірці педагогічних умов формування професійної компетентності безробітних осіб у закладі вищої освіти та аналіз результатів дослідження. Педагогічне дослідження було проведено шляхом анкетування шляхом заповнення Google Forms. Метою дослідження було з'ясування ефективності заходів процесу формування професійної

компетентності безробітних осіб через програми навчання.

До заходів ми віднесемо:

1. Активні форми, методи та інноваційні засоби навчання.

2. Організація практичної підготовки, як підґрунтя для формування компетентного фахівця.

Експериментальною базою дослідження було обрано Запорізький національний університет, факультет соціальної педагогіки та психології; опитування проводилося серед студентів 2 курсу магістратури, спеціальності 231 Соціальна робота, (денна форма навчання) які отримали ваучер на навчання, тобто отримали документ встановленого зразка, що дає особі відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» право на перепідготовку, підготовку на наступному освітньо-кваліфікаційному рівні, спеціалізацію, підвищення кваліфікації у навчальних закладах чи у роботодавця.

За допомогою діагностичного анкетування ми визначили ефективні педагогічні умови, які сприяють формуванню професійних компетентностей. Було опитано 28 респондентів.

Студентам пропонувалося визначити із поданого переліку – педагогічні умови, які є ефективними, а також запропонувати власні варіанти, які, на їхню думку сприяють становленню як конкурентоспроможних фахівців. Анкета (авторська розробка) містила 16 запитань (див. Додаток А).

За результатами анкетування визначено рівень задоволеності педагогічними умовами, які сприяють успішному процесу формування професійної компетентності безробітних осіб через програми навчання.

Першою групою заходів, що забезпечують педагогічні умови (активні форми навчання, методи та інноваційні засоби навчання) – запитання 1–9 – задоволені 35%; другою групою заходів, які реалізують завдання професійного становлення – запитання 10–12 – задоволені 46% респондентів; третя група заходів участь у соціальних програмах, наукових гуртках – викликала інтерес у 19% респондентів.

Аналіз результатів опитування засвідчив, що професійному становленню майбутнього фахівця в умовах навчання в університеті найбільше сприяють заходи, які задовольняють професійну реалізацію теоретичних знань та набутих умінь.

Тобто, студенти 2 курсу магістратури відмітили, що практична підготовка в освітньому процесі дає можливість спробувати сформовані фахові компетентності в практичній діяльності та відзначили важливість доступності навчально-методичного забезпечення в СЕЗН Moodle, теоретичної і практичної підготовки як однієї із педагогічних умов професійного становлення майбутнього магістра соціальної роботи.

У нашому дослідженні було використано анкету розроблену Н. Місячною та Ю. Швалбом (Додаток Б) для виявлення психологічної готовності безробітних до зміни професії та перенавчання. Дана анкета, складається з 38 питань. Запитання складалися відповідно компонентів теоретичної моделі готовності безробітних до зміни професії та перенавчання.

Концептуальною основою розробки анкети стали ідеї та напрацювання таких науковців як: Л. Авдєєва, А. Алєксєєвої, К. Аксенченко, Л. Башук, О. Киричука, В. Логвиненко, К. Мілютіної, Н. Ортікової, В. Пасічної, В. Синявського, С. Тарасюк та інші, які займалися вивченням мотиваційних чинників працевлаштування особистості юнацького та дорослого віку, профорієнтації як засобу активізації професійного самовизначення особистості; впливу перенавчання на самоактуалізацію аплікантів тощо.

В основі анкети знаходяться твердження щодо освіти; рівня кваліфікації; володіння додатковою професією; стаж роботи; причини втрати роботи; наскільки подобається, чи не подобається професія, якою володіє безробітний; готовності до зміни професії; бажання навчатися; якість життя на момент проведення дослідження. Анкета сприяє більш повному вивченню психологічної готовності безробітних до зміни професії та перенавчання та чиників її формування.

У процесі дослідження виявлено, що для 47% опитаних професія

подобається, вона приносить задоволення. 73% безробітних стверджують, що професія їм подобається, подобалося й останнє місце роботи. 38% безробітним респондентам професія приносить задоволення, але при цьому останнє місце роботи їх не влаштовувало. 29% опитаних зазначили, що професія їм не подобається, але влаштовувало останнє місце роботи. 13% осіб професія не приносить задоволення, не подобалося й останнє місце роботи. 2% опитаних до 25 років – не працювали взагалі, з них для 1% безробітних професія не подобається, 0,5% опитаних зазначили, що професія подобається вона приносить задоволення, 1% безробітних відповіли, що їм важко дати відповідь на дане запитання.

В ході анкетування нам вдалося дізнатися, що 29% опитаних (звільнені за власним бажанням) мають бажання змінити професію та готові реалізувати свої знання, вміння, навички в майбутній професії, з них 18% – жінки, 11% – чоловіки. Причина цьому: професія не подобається, не отримав бажаного від професії, а саме: розвитку, кар'єри, задоволення. Тобто дана категорія психологічно готова до змін і з легкістю буде опановувати нову професію.

32% опитаних відповіли, що можливо прийдеться змінювати професію, хоча не дуже б хотілося, з них 21% – жінки, 10% – чоловіки.

Причина: неможливо знайти роботу за спеціальністю, невелика заробітна плата.

34% респонденів не виявили бажання змінювати професію, з них 19% – жінки, 15% – чоловіки, оскільки їм їхня професія подобається і вони планують працевлаштуватися за спеціальністю. Отже, з цією групою осіб потрібно буде проводити профорієнтаційну роботу з подальшим роз'ясненням та інформуванням про переваги навчання, а саме розширення свого світобачення, розкриття нових здібностей, встановлення нових зв'язків.

3% респонденів взагалі не замислювалися над зміною професії, з них 2% – жінки, 0,9% – чоловіки. 0,6% опитаних чоловічої статі 25-35 років – вже змінили професію. 0,3% опитаних чоловічої статі 25-35 років – вже в процесі зміни професії.

Встановлено, що найбільш готові до перенавчання респонденти у віці від 25 до 35 років, найменш готові до зміни професії безробітні віком від 45 років і старше.

Отже, узагальнивши результати дослідження виявлено:

- високий рівень психологічної готовності до зміни професії та перенавчання у 24% респондентів (особи, які мають високі показники за всіма чотирма компонентами психологічної готовності);

- середній рівень психологічної готовності до зміни професії та перенавчання у 56% респондентів (особи, які мають обмеження в одному та двох структурних компонентах психологічної готовності);

- низький рівень психологічної готовності до зміни професії та перенавчання у 19% респондентів (особи, які мають обмеженняв трьох та чотирьох структурних компонентах психологічної готовності).

Таким чином, педагогічні умови формування професійної компетентності, які ми окреслили, сприяють фаховій підготовці безробітної особи через програми навчання. Професійно-практична спрямованість освітнього процесу дозволяє успішно формувати компетентності у здобувачів освіти та підготувати їх до професійної діяльності.

Результати моніторингу якості викладання освітніх компонентів засвідчили важливість педагогічних умов для фундаментальної теоретичної та практичної підготовки майбутніх фахівція. Серед трьох груп заходів, виділених як педагогічні умови, респонденти вказали на важливість практичної підготовки (46%). Розглянуті педагогічні умови не вичерпує усієї багатогранності досліджуваної проблеми, однак визначені заходи є значущими для нашої розвідки.

ВИСНОВКИ

У магістерській роботі здійснено теоретичне обґрунтування та експериментальне дослідження процесу формування професійної компетентності безробітних осіб через програми навчання.

За результатами теоретичного аналізу наукових джерел та дослідно-експериментальної роботи зроблено такі висновки:

1. Проаналізовано основні понятя дослідження: «компетентність», «професійна компетентність», «професійне навчання», «освіта дорослих». Під професійною компетентністю фахівця ми розуміємо базову характеристику його діяльності, яка включає знання (має змістове наповнення) і уміння (процесуальний компонент) та має три визначальні ознаки: 1) здатність до самоосвіти (мобільність знань); 2) гнучкість у володінні методами професійної діяльності (навчання упродовж життя); 3) критичне мислення.

Розвиток професійної освіти дорослих дозволяє виявити проблеми, що існують сьогодні у сфері професійної підготовки безробітних осіб.

2. Розкрито фактори та умови формування професійної компетентності у безробітних осіб через програми навчання. Визначено, що негативно на стан зайнятості населення впливають такі тенденції, як: війна, зростання глобалізаційних викликів та загроза нової фінансово-економічної кризи; повільне виведення економіки з тіні; збільшення пропозиції робочої сили на ринку праці внаслідок скорочення кількості робочих місць; наповнення ринку праці некваліфікованими та низько кваліфікованими працівниками; недосконаліть адміністративної, пенсійної, податкової реформ; зростання міграційних потоків у зв’язку з воєнними діями в України та масовими біженцями, які поповнюють лави безробітних в усіх регіонах.

Одним з перспективних напрямів розв’язання проблеми є професійне навчання безробітних. Ця соціальна послуга забезпечує, крім усього іншого, «…відмову безробітного від бездіяльного спостереження за розвитком

ситуації…» та є ключовою характеристикою його соціально-трудової активності, інструментом реалізації державних програм, спрямованих на оволодіння бездіяльним населенням актуальними на ринку праці професіями, відновлення й поглиблення знань, умінь, формування у цих робітників компетенцій, затребуваних роботодавцем.

3. Відповідно до третього завдання нашого дослідження розглянуто питання професійного навчання безробітних осіб в умовах сучасного ринку праці. Професійне навчання безробітних є не тільки заходом активної політики зайнятості, а й одним з основних об`єктів державної соціальної політики. Соціальна суть професійного навчання безробітних полягає в тому, що це: соціальна діяльність безробітних як споживачів освітніх (соціальних) послуг, а також навчальних закладів, центрів зайнятості, роботодавців як їхніх постачальників; один із дієвих способів призупинення процесу десоціалізації, маргіналізації та депривації цієї категорії громадян – залучення до навчальної діяльності; система соціальної діяльності, метою якої є повернення дорослої людини до активної соціально-професійної зайнятості задля задоволення суспільно-державних та індивідуальних потреб

4. Обгрунтовано педагогічні умови формування професійної компетентності безробітних осіб через програми навчання: професійна орієнтація безробітних осіб; удосконалення навчально-методичного забезпечення підготовки безробітних осіб до професійної діяльності на засадах компетентнісного підходу. Реалізація цієї педагогічної умови спрямована на: розвиток професійної майстерності, формування умінь творчо діяти відповідно до поставлених завдань та здатності критично мислити, підсилення теоретичної та практичної спрямованості навчально-методичного забезпечення підготовки майбутніх фахівців до професійної діяльності, оволодіння ефективними механізмами практичного досвіду; використання інноваційних технологій у процесі формування професійної компетентності безробітних осіб через програми навчання на прикладі системи дистанційного навчання Moodle.

На підставі зіставлення результатів опитування студентів магістратури 2

курсу освітньо-професійної програми «Соціальна педагогіка» доведено, що реалізація розробленої сукупності педагогічних умов, дозволила сформувати у студентів необхідні компетенції.

Аналіз результатів опитування засвідчив, що професійному становленню майбутнього фахівця в умовах навчання в університеті найбільше сприяють заходи, які задовольняють професійну реалізацію теоретичних знань та набутих умінь.

Тобто, студенти 2 курсу магістратури відмітили, що практична підготовка в освітньому процесі дає можливість спробувати сформовані фахові компетентності в практичній діяльності та відзначили важливість доступності навчально-методичного забезпечення у системі Moodle, теоретичної і практичної підготовки як однієї із педагогічних умов професійного становлення майбутнього магістра соціальної роботи.

Таким чином, педагогічні умови формування професійної компетентності, які ми окреслили, сприяють фаховій підготовці безробітної особи через програми навчання. Професійно-практична спрямованість освітнього процесу дозволяє успішно формувати компетентності у здобувачів освіти та підготувати їх до професійної діяльності.

Наведені висновки свідчать про те, що поставлені завдання вирішені, мета дослідження досягнута.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Актуальні проблеми професійної орієнтації та професійного навчання безробітних : матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції / упорядник В. Є. Скульська Київ : ІПК ДСЗУ, 2006. 311 с.
2. Бех І. Д. Теоретико-прикладний сенс компетентнісного підходу в педагогіці. *Педагогіка і психологія*. 2010. № 2. С. 26-31.
3. Бех І. Д. Особистісно-зорієнтоване виховання: шляхи реалізації : науково-методичний посібник. Київ : ІЗМН, 1998. 203 с.
4. Бідюк Н. М. Система професійного навчання безробітних у США. *Вісник Черкаського університету*. 2010. № 186 (Ч. II). С. 14. URL: http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/vchu/ped/2010_186_2/N186p014.pdf.
5. Біляковська О. О. Професійна компетентність учителя як складова ефективної педагогічної. *Науковий вісник Мелітопольського державного педагогічного університету. Педагогіка*. 2011. С. 229-234. URL: http://lib.mdpu.org.ua/nvsp/BAK7/7/37.pdf.
6. Богданова І. М. Модульний підхід до професійно-педагогічної підготовки вчителя : монографія. Одеса : Маяк, 1998. 284 с.
7. Бойчук І. Д. Педагогічні умови професійної підготовки майбутніх фармацевтів у коледжі : автореф. дис. … канд. пед. наук : 13.00.04. Житомир, 2010. 20 с. URL: http://eprints.zu.edu.ua/3949/.
8. Болюбаш Н. Фактори та умови формування професійної компетентності майбутніх економістів засобами інформаційного середовища Moodle. *Інформаційні технології і засоби навчання*. 2010. № 3 (17). URL: https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:09eAzz_-u2AJ:https://journal.iitta.gov.ua/index.php/itlt/article/download/246/232/+&cd=3&hl=ru&ct=clnk&gl=ua.
9. Бондар В. І. Теорія і технологія управління процесом навчання в школі. Київ : Школяр, 2000. 191 с.

10. Василенко О. В. Професійні компетентності андрагога в системі професійного навчання безробітних. *Андрагогічні підходи у професійному навчанні безробітних:* матеріали наук.-методол. семінару (15 травня 2013 р., м.Київ) / уклад. : Л. М. Капченко, Л. Й. Литвинчук, Н. В. Савченко та ін. Київ : ІПК ДСЗУ, 2013. С. 28-37. URL: https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/8117/1/%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%B5%D1%81%D1%96%D0%B9%D0%BD%D1%96%20%D0%BA%D0%BE%D0%BC%D0%BF%D0%B5%D1%82%D0%B5%D0%BD%D1%82%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%96%20%D0%B0%D0%BD%D0%B4%D1%80%D0%B0%D0%B3%D0%BE%D0%B3%D0%B0.pdf
11. Волярська О. Технологія професійної підготовки зареєстрованих безробітних в умовах підприємств, організацій, установ. *Педагогічні науки: теорія та практика*. 2023. № 2. С. 190-197. URL: http://journalsofznu.zp.ua/index.php/pedagogics/article/view/3326.
12. Волярська О. С. Теорія і практика освіти дорослого економічно активного населення України в контексті Європеізації. *Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи*. 2018. Вип. 1 (14). С.52-62.
13. Волярська О. Професійна підготовка безробітних : зарубіжні та вітчізняні тенденції. *Порівняльна професійна педагогіка*. 2015. № 5. С. 170-175.
14. Волярська О. С. Підвищення професійної компетентності зареєстрованих безробітних засобами дистанційного навчання. *Педагогічний процес: теорія і практика.* 2014. Вип. 4. С. 54-59.
15. Гвоздецька Ю. В. Педагогічні умови формування професійної компетентності майбутніх фахівців у галузі харчових технологій у процесі фахової підготовки. *Педагогічні науки :* збірник наукових праць Херсонського державного університету. 2017. Вип. 78(3). С. 104-108.
16. Гелбутівська Т. Алгоритм розвитку життєвої компетенції : круглий стіл. *Директор школи, ліцею, гімназії*. 2003. № 3. С. 74-75.
17. Головань М. С. Компетентнісний підхід як методологічна основа вищої професійної освіти. *Психологія: реальність і перспективи*. 2011. Вип. 1.

С. 53-56.

18. Головань М. С. Компетенція і компетентність : досвід теорії, теорія досвіду. *Вища освіта України*. 2008. № 3. С. 23-30.
19. Грамма О. В. Професійна орієнтація в державній службі зайнятості : організаційно-методичний аспект. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2014. № 1 (38). С. 42-47.
20. Губська Я. В. Професійна підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації як важливі види соціальних послуг у сфері загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття. *Актуальні проблеми права : теорія і практика.* 2017. № 2 (34). С. 105-112.
21. Гуревич Р. С. Теорія і практика навчання в професійно-технічних закладах : монографія. Вінниця : ДОВ «Вінниця», 2008. 410 с.
22. Гушлевська І. Поняття компетентності у вітчизняній та зарубіжній педагогіці. *Шлях освіти*. 2004. № 3. С. 22-24.
23. Делікатна Н. М. Формування конструктивно-проєктивних умінь у майбутніх учителів початкової школи : дис. … канд. пед.наук : 13.00.09. Київ, 2021. 234 с. URL: http://tnpu.edu.ua/naukova-robota/docaments-download/d-58-053-01/Dis_Delikatna_N.M.pdf.
24. Десненко М. І. Професійне навчання безробітних за індивідуальною формою : навч. посіб. Київ : ІПК ДСЗУ, 2012. 32 с.
25. Дубасенюк О., Семенюк Т., Антонова О. Професійна підготовка майбутнього вчителя до педагогічної діяльності : монографія. Житомир : Житомир. держ. пед. ун-т, 2003. URL: http://www.twirpx.com/file/1061508/.
26. Дубіна О. Є. До проблем визначення структури та змісту моделі професійної компетентності сучасного фахівця. *Наукові записки*. 2006. Вип. 68. С. 45-49.
27. Життєва компетентність особистості : наук.-метод. посіб. / за ред. Л. В. Сохань, І. Г. Єрмакова, Г. М. Несен. Київ : Богдана, 2003. 520 с.
28. Задніпрянець І. Компетентнісний підхід в освіті (світовий досвід). *Фізика в*

школах України. 2011. № 3 (175). С. 6-8. URL: http://elibrary.kubg.edu.ua/2476/1/I_Zadnipryanets_FVSU_3_IPPO.pdf.

29. Збірник нормативно-правових, інструктивних, та інформаційно-довідкових матеріалів з навчання безробітних / упор. : Н. М. Денисова, М. І. Десненко, М. М. Поліщук, Н. Савченко. Київ : ІПК ДСЗУ, 2010. 356 с.
30. Зимовець О. А. Педагогічні умови формування професійних умінь майбутніх учителів гуманітарних дисциплін засобами інформаційно-комунікаційних технологій. *Вісник Житомирського державного університету імені Івана Франка*. 2015. Вип. 4. С. 102-104.
31. Зязюн І. А. Освітні технології у вимірах педагогічної рефлексії. *Світло.* 1996. № 1. С. 4-8.
32. Іванова С. В. Розвиток професійної компетентності вчителів біології у закладах післядипломної освіти : автореф. дис. … канд. пед. наук : 13.00.04. Умань, 2012. 20 с.
33. Іць С. В. Педагогічні умови формування професійної компетентності майбутнього вчителя іноземної мови засобами медіаосвіти : автореф. дис. … канд. пед. наук : 13.00.04. Житомир, 2014. 21 с.
34. Іщенко І. А., Шалаева В. В. Формування професійної компетентності керівників навчальних закладів. *Управління школою*. 2010. № 3. С. 2-5.
35. Коваль Л. В. Професійна підготовка майбутніх учителів у контексті розвитку початкової освіти : монографія. 2-е вид., перероб. і допов. Донецьк : ЛАНДОН-ХХІ, 2012. 343 с.
36. Коломієць Н. А. Педагогічні технології: з теорії питання. *Психолого-педагогічні проблеми сільської школи*. 2006. Вип. 17. С. 231-240.
37. Комар О. А. Підготовка майбутніх учителів початкової школи до застосування інтерактивних технологій. *Теоретико-методичні аспекти :* монографія. Умань : РВЦ «Софія», 2008. 332 с. URL: https://dspace.udpu.edu.ua/jspui/bitstream/6789/360/1/pidhotovka_maibutnih_uchuteliv.pdf.
38. Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські

перспективи : Бібліотека з освітньої політики / Н. М. Бібік та ін. Київ : «К.І.С.», 2004. 112 с. URL: http://www.undp.org.ua/files/en_33582maket_competence_eng_ost.pdf.

39. Кремень В. Г. Освіта і наука в Україні – інноваційні аспекти. Стратегія. Реалізація. Результати. Київ : Грамота, 2005. 448 с.
40. Левинська І. Б. Структура професійної компетентності майбутнього психолога : теоретичний зарубіжний досвід. *Наукові записки НаУКМА. Педагогічні, психологічні науки та соціальна робота*. 2016. Т. 188. С. 27-32. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/NaUKMApp_2016_188_6.
41. Литвин А., Мацейко О. Методологічні засади поняття «педагогічні умови». *Педагогіка і психологія професійної освіти*. 2013. № 4. С. 43-63.
42. Литвиненко Н. С., Литвиненко І. М. Формування ідеального педагога як мета підготовки вчителя. *Наукові записки психолого-педагогічного факультету*. Полтава, 1998. С. 131-133.
43. Лісіна Л., Барліт О. Формування професійної компетентності вчителя : навч.-метод. посіб. Запоріжжя : Лана-Друк, 2006. 212 с.
44. Ліщинська Л. Б. Дистанційне навчання як сучасна освітня технологія : матеріали міжвузівського вебінару. Вінниця : ВТЕІ КНТЕУ, 2017. 102 с.
45. Лутаєнко О. М. Формування професійної компетентності майбутніх учителів в умовах сучасної освіти: теоретичні аспекти. *Дослідження молодих учених у контексті розвитку сучасної науки* : матер. Всеукр. наук.-практ. конференції (м. Київ, 20 квіт. 2011 р.). Київ, С. 93-95. URL: https://elibrary.kubg.edu.ua/2304/1/O_Lutayenko_GI.pdf
46. Місячна Н. М. Проблема безробіття як необхідність змін у сфері професійної діяльності. *Актуальні проблеми психології* : зб. наук. пр. Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. 2018. Т. VII, вип. 46. С. 79-90.
47. Модернізація вищої освіти України і Болонський процес : матеріали до першої лекції / уклад. М. Ф. Степко, Я. Я. Болюбаш, К. М. Левківський, Ю. В. Сухарніков. Київ : Вища школа, 2004. 24 с. URL:

http://f.osvita.org.ua/bologna/vprov/lit/modern_v_osvitu.pdf.

48. Можаєва О. М. Формування і розвиток основних компетентностей особистості в початковій школі. *Початкова освіта.* 2009. № 32. С. 24-28. URL: http://pochosvita.at.ua/load/metodichna_robota/formuvannja_i_rozvitok_osnovnikh_kompetentnostej_osobistosti_v_pochatkovij_shkoli/9-1-0-121.
49. Освіта дорослих: світові тенденції, українські реалії та перспективи : монографія / за заг. ред. акад. Н. Г. Ничкало, акад. І. Ф. Прокопенка. Харків : ФОП Бровін О. В., 2020. 546 с.
50. Освітньо-професійний комплекс підготовки магістрів галузі знань 01 Освіта/Педагогіка, спеціальності 011 Освітні, педагогічні науки, ОПП «Андрагогіка. Освіта дорослих» : навчально-методичний посібник / укл. Н. М. Дем'яненко, А. Г. Ремньова. Київ : Вид-во УДУ імені Михайла Драгоманова, 2023. 150 с.
51. Ортинський В. Л. Педагогіка вищої школи : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. Київ : Центр учбової літератури, 2009. 472 с.
52. Острянська О. А. Формування комплексних педагогічних умінь у майбутніх учителів початкових класів : автореф. дис. … канд. пед. наук : 13.00.04. Харків, 2002. 23 с.
54. Павлюк Т. І. Ринок праці : теорія, методологія, практика : монографія. Вінниця : Видавничо-редакційний відділ ВТЕІ КНТЕУ, 2018. 212 с.
55. Педагогічна майстерність : підручник / І. А. Зязюн та ін. Київ : Вища школа, 1997. 349 с.
56. Педагогічна освіта і професійна підготовка в сучасному соціокультурному середовищі : монографія / Г. В. Товканець та ін. Мукачево : Редакційно-видавничий центр МДУ, 2018. 302 с.
57. Педагогічні технології у неперервній професійній освіті : монографія / С. О. Сисоєва та ін. Київ : ВІПОЛ, 2001. 502 с.
58. Петрук В. А. Теоретико-методичні засади формування базових професійних компетенцій у майбутніх фахівців технічних спеціальностей : автореф. дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.04. Київ, 2008. 36 с.

59. Підготовка майбутніх фахівців початкової та дошкільної освіти : стратегії реформування : монографія / за ред. В. М. Чайки, О. І. Янкович. Тернопіль : Осадца Ю. В., 2019. 232 с.URL:http://dspace.tnpu.edu.ua/bitstream/123456789/13397/1/Monohrafiia_pidhot_fakh_poch_doshk_osv.pdf.
60. Пилипюк Т. В. Сутність поняття «підготовка майбутніх учителів початкової школи» в сучасній педагогіці. *Науковий часопис Національного педагогічного університету ім. М. П. Драгоманова*. 2013. № 16. С. 49-52.
61. Пометун О. І. Запровадження компетентнісного підходу – перспективний напрям розвитку сучасної освіти. *Вісник програм шкільних обмінів*. 2004. № 22. С. 15-25.
62. Попова Л. М. Формування готовності майбутніх учителів до іншомовної професійної комунікації у початковій школі : дис. … канд. пед. наук : 13.00.04. Київ, 2021. 323 с. URL: https://npu.edu.ua/images/file/vidil_aspirant/dicer/D_26.053.19/Popova_3004.pdf
63. Про зайнятість населення : закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. *Відомості Верховної Ради Укра*їни. 2013. № 24. Ст. 1284.
64. Професійно-педагогічна компетентність викладача вищого навчального закладу : навч. посіб. / за ред. І. Л. Холковської. Вінниця : ТОВ «Нілан ЛТД», 2017. 144 с.
65. Професійне навчання кваліфікованих робітників в умовах високотехнологічного виробництва : теорія і практика : монографія / авт. кол. : В. О. Радкевич, В. М. Аніщенко, Н. В. Кулалаєва, Г. І. Лук'яненко, А. М. Михайличенко, В. Є. Скульська. Київ : ТОВ «НВП Поліграфсервіс», 2014. 251 с.
66. Саблук О. О. Модель формування професійної компетентності майбутніх агентів комерційної діяльності в агроекономічних коледжах. *Науковий вісник Миколаївського національного університету імені В. О. Сухомлинського. Педагогічні науки.* 2018. № 4 (63). С. 132-137.
67. Савченко Н. В. Порадник з професійного навчання дорослих : наук.-практ. реком. / Н. В. Савченко, Л. Й. Літвінчук. Київ : ІПК ДСЗУ, 2014. 25 с.

68. Савченко Н. В. Основи використання Інтернет-технологій у професійному навчанні : наук.-практ. реком. Київ : ІПК ДСЗУ, 2015. 22 с.
69. Сідун М. М. Формування професійної компетентності майбутнього вчителя іноземної мови початкової школи засобами навчальних ситуацій : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Житомир, 2013. 20 с.
70. Скворцова С. О. Професійна компетентність вчителя: зміст поняття. *Наука і освіта.* 2009. № 4. С. 93-94.
71. Скульська В. Є. Професійне навчання безробітних: методологічні підходи. *Технології забезпечення якості освіти в держ. управлінні: виклики сьогодення :* матеріали другої Всеукр. наук.-практ. конф. за міжнародною участю (м. Київ, 30 лист. 2012 р.). Київ: НАДУ, 2012. С. 377.
72. Смагін І. І. Структура професійної компетентності педагога: нормативно-функціональний підхід. *Народна освіта* : електронне наукове фахове видання. 2017. URL: https://www.narodnaosvita.kiev.ua/?page_id=5001.
73. Тафінцева С. І. Теоретичний аспект професійної підготовки майбутнього вчителя початкової школи до соціалізації учня. *Проблеми становлення та самореалізації творчої особистості майбутніх фахівців гуманітарного спрямування : зміст, форми та методи підготовки* : матеріали всеукр. наук.-практ. конф. (м. Хмельницький, 14-15 трав. 2010 р.). Хмельницький, 2010. С. 126-129.
74. Толочко С. В. Вимоги до професійно-педагогічної компетентності кар'єрних радників та едвайзерів в українських закладах освіти. *Педагогічні науки: теорія та практика*. 2020. № 1. С. 213-220. URL: http://journalsofznu.zp.ua/index.php/pedagogics/article/view/1464
75. Туркина Т. М. Уйсімбаєва Н. Компетентнісний підхід до підготовки керівника навчального закладу. *Наукові записки Кіровоградського державного педагогічного університету імені Володимира Винниченка*. 2012. Вип. 107. С. 206-212. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nz_p_2012_107%282%29__32.
76. Шовкун Л. М. Організаційно-педагогічні умови розвитку професійної

компетентності викладачів вищих аграрних навчальних закладів : автореф. дис. … канд. пед. наук : 13.00.04. Київ, 2010. 23 с. URL: http://elibrary.nubip.edu.ua/5429/1/Shovkun.pdf.

77. Definition and Selection of Competencies. Theoretical and Conceptual Foundations (DESECO). Strategy Paperon Key Competencies. An Overarching Frame of Referenceforan Assessment and Research Program. OECD (Draft), 2001. 12 p. URL: http://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/41529556.pdf (last accessed: 19.11.2018).
78. Haddadj S., Besson D. Introduction à la gestion des competences. *Revue française de gestion*. 2000. Janvier-février. P. 82–83.

ДОДАТКИ

Додаток А

Анкета ефективності заходів процесу формування професійної компетентності безробітних осіб через програми навчання

1. Зміст освітньо-професійної програми Соціальна педагогіка за спеціальністю 231 Соціальна робота задовольняє мої потреби в отриманні якісної освіти.

а) безумовно згоден;

б) однозначно не згоден;

в) важко відповісти.

2. Методи навчання є ефективними для формування професійної компетентності.

а) безумовно згоден;

б) однозначно не згоден;

в) важко відповісти.

3. Викладання дисциплін цікаве, використовуються інноваційні засоби навчання.

а) безумовно згоден;

б) однозначно не згоден;

в) важко відповісти.

4. Я задоволений процесом викладання, мені є зрозумілими методи викладання.

а) безумовно згоден;

б) однозначно не згоден;

в) важко відповісти.

5. Критерії та методи оцінювання результатів знань викладачі повідомляють на початку вивчення дисципліни.

а) безумовно згоден;

б) однозначно не згоден;

в) важко відповісти.

6. Методи навчання дозволяють мені якісно опрацьовувати навчальний матеріал.

а) безумовно згоден;

б) однозначно не згоден;

в) важко відповісти.

7. Дисципліни забезпечені навчально-методичними ресурсами, які доступні мені та якими я можу користуватися: підручники, посібники, конспекти лекцій, методичні рекомендації для практичних занять (в друкованій та електронній формах).

а) безумовно згоден;

б) однозначно не згоден;

в) важко відповісти.

8. Я задоволений якістю навчально-методичного забезпечення дисципліни – матеріали оновлені, викладені зрозуміло.

а) безумовно згоден;

б) однозначно не згоден;

в) важко відповісти.

9. Під час онлайн навчання, викладачами використовуються інноваційні та інтерактивні технології навчання.

а) безумовно згоден;

б) однозначно не згоден;

в) важко відповісти.

10. У підготовці до проходження педагогічної практики ми можемо отримати консультацію та усі необхідні навчальні матеріали.

а) безумовно згоден;

б) однозначно не згоден;

в) важко відповісти.

11. Бази практики дають можливість набути практичних умінь, які важливі для майбутньої професії.

а) безумовно згоден;

б) однозначно не згоден;

в) важко відповісти.

12. Різні види виробничої практики дозволяють ознайомитися із майбутньою професійною діяльністю та попрактикуватися у роботі з різними категоріями населення, з різними віковими групами.

а) безумовно згоден;

б) однозначно не згоден;

в) важко відповісти.

13. Під час навчання я мала можливість приймати участь у соціальних програмах.

а) безумовно згоден;

б) однозначно не згоден;

в) важко відповісти.

14. Завдяки участі у студентських наукових гуртках я вдосконалюю свої теоретичні знання та практичні уміння.

а) безумовно згоден;

б) однозначно не згоден;

в) важко відповісти.

15. Я задоволений технічним забезпеченням навчальних кабінетів, бібліотеки, є постійний доступ до Інтернету.

а) безумовно згоден;

б) однозначно не згоден;

в) важко відповісти.

16. Чи достатньо можливостей для формування професійної компетентності надає система дистанційного навчання Moodle.

а) безумовно згоден;

б) однозначно не згоден;

в) важко відповісти.

17. Надайте свій коментар або побажання щодо якості умов навчання в Запорізькому національному унверситеті на освітньо-професійній програмі «Соціальна педагогіка»_____

_____

_____

Додаток Б

Анкета
(розробник Місячна Н. М. та Швалб Ю. М.)

Доброго дня! Дана анкета спрямована на вивчення соціально-психологічної готовності до зміни професії та перенавчання. Ви можете бути впевнені в тому, що інформація, якою ви з нами ділитеся, залишиться конфіденційною. Не пропускайте, будь ласка, питання і відповідайте правдиво.

1. Ваша освіта?
   - середня
   - серед. спеціальна
   - н / вища
   - вища
2. Який профіль вашої освіти?
   - економічний
   - юридичний
   - психологічний
   - педагогічний
   - інше гуманітарне
   - технічний
   - військовий
   - інше (впишіть) _____
3. Чи отримали Ви саме ту професію, про яку мріяли?
   - так
   - скоріше так, чим ні
   - ні
   - скоріше ні, чим так
   - важко відповісти

4. Як ви оцінюєте отриману Вами освіту?

- отримали тільки диплом, але спеціальністю не опанували
- стали фахівцем, оволоділи певною професією
- отримали абсолютно не потрібну вам спеціальність

5. Яка Ваша професія?_____

_____

6. Чи володієте Ви будь-якої іншою професією крім своєї основної?

- Так
- Ні
- Важко відповісти

7. Чи є у Вас стаж роботи за іншою професією?

- Якщо так, то скільки років _____
- Немає

8. Яку посаду ви займали на останньому місці роботи?

- керівник
- фахівець
- технічний виконавець
- посаду робочого
- інше (впишіть) _____

9. Постарайтеся, якомога об’єктивніше оцінити рівень своєї кваліфікації?

- Високий
- Достатній для роботи на сучасному рівні
- Поки недостатній

10. Хотіли б ви підвищити свою кваліфікацію за основною професією?

- якщо так, то чому _____

_____

- якщо ні, то чому_____

_____

11. Хотіли б ви підвищити свою кваліфікацію за іншою професією?

(Відповідайте на це питання тільки в тому випадку, якщо ви володієте

будь-якою іншою професією, крім своєї основної)

- якщо так, то чому _____

_____

- якщо ні, то чому _____

12.Яку заробітну плату ви отримували на останньому місці роботи?

- до 3 тис. грн.
- 3-6 тис. грн.
- 6-9 тис. грн.
- 9-15 тис. грн.
- більше 15 тис. грн.

13. Яка причина втрати роботи?

- За власним бажанням
- За скороченням
- За статтею
- Вимушена міграція
- Інше (впишіть)

_____

14. Які емоції ви відчували, коли втратили роботу?

(Відзначте в кожному рядку)

Шкали	Сильно переживав	Переживав, але не дуже сильно	Не переживав
Байдужість			
Розчарування			
Розгубленість			
Шок			
Тривожність			
Стрес			
Паніка			
Безвихідь			
Гнів			
Страх перед майбутнім			
Полегшення			
Радість			

Спокій			
Інше (впишіть)			

15. Які емоції ви відчуваєте на даний момент?

Шкали	Сильно переживав	Переживав, але не дуже сильно	Не переживав
Байдужість			
Розчарування			
Розгубленість			
Шок			
Тривожність			
Стрес			
Паніка			
Безвихідь			
Гнів			
Страх перед майбутнім			
Полегшення			
Радість			
Спокій			
Інше (впишіть)			

16. Ви вважаєте себе успішною людиною?

- якщо так, то чому _____

- якщо ні, то чому _____

17. Як ви вважаєте, що потрібно для того щоб стати успішною людиною?

(Відзначте в кожному рядку)

Шкали	Дуже важливо	Скоріше важливо, чим не важливо	Скоріше не важливо, чим важливо	Не важливо
Подолати особистісні обмеження				
Знайти хорошу роботу				
Отримати освіту				
Підвищити кваліфікацію				
Бути цілеспрямованим				
Особисті зв’язки				
Саморозвиток				
Везіння				
Старання і терпіння				
Сприятливий збіг обставин				

Інше (впишіть)				

18. Чи вважаєте ви свою професію цікавою?

- так
- не в повній мірі
- ні
- важко відповісти

19. Як ви оцінюєте свою професію?

- професія мені подобається, вона приносить задоволення
- професія мені подобається і подобалося останнє місце роботи
- професія мені подобається, але не подобалося останнє місце роботи
- професія мені не подобається, але подобалося останнє місце роботи
- професія мені не подобається і не подобалося останнє місце роботи

20. Як ви оцінюєте своє останнє місце роботи?

Шкали	Подобається	Не подобається
Рівень заробітку		
Керівництво		
Організація праці		
Умови праці		
Колектив		
Функції та обов'язки		
Посада		
Можливість кар'єрного росту		
Можливість самореалізації		

21. Чи маєте ви намір найближчим часом змінити професію?

- так збираюсь
- скоріше за все так
- можливо так, але не хотілося б
- не збираюсь
- не замислювався про це

22. Що Вам подобається у вашій професії?

(Виберіть 1-3 варіанти найбільш важливі для вас)

- Можливість проявити креативність
- Можливість розвиватись
- Можливість встановлювати нові зв’язки
- Можливість проявити свої особистісні та професійні здібності
- Можливість відстеження результативності своєї діяльності
- Можливість розширення свого світогляду
- Можливість отримання досвіду
- Можливість кар’єрного росту
- Можливість бути потрібним і корисним
- Можливість самореалізації
- Інтерес, що народжується в процесі роботи
- Інше (впишіть) _____

23. Що Вам не подобатися в вашій професії?

(Виберіть 1-3 варіанти найбільш важливі для вас)

- Неможливість розвиватися
- Неможливість проявити свої особистісні та професійні здібності
- Професійне вигорання
- Відсутність чіткої інструкції у виконанні завдань
- Відсутність креативності у виконанні завдань
- Сильно висока відповідальність
- Професійні ризики
- Відсутність кар’єрного росту
- Відсутність можливості спілкування з людьми
- Невдячні клієнти
- Паперова робота
- Інше (впишіть) _____

24. Щоб ви хотіли отримати від іншої професії?

(Виберіть 1-3 варіанти найбільш важливі для вас)

- Можливість проявити креативність
- Можливість розвиватись

- Можливість встановлювати нові зв’язки
- Можливість проявити свої особистісні та професійні здібності
- Можливість відстеження результативності своєї діяльності
- Можливість розширення свого світогляду
- Можливість отримання досвіду
- Можливість кар’єрного росту
- Можливість бути потрібним і корисним
- Інтерес, що народжується в процесі виконання завдань
- Можливість самореалізації
- Інше (впишіть) _____

25. Якби Вам сьогодні потрібно було приймати рішення про зміну професії, то яку професію ви б обрали? _____

26. Якби Вам в Центрі Зайнятості запропонували перенавчання, ви б погодилися?

- якщо так, то чому _____
- якщо ні, то чому _____

27. У якій сфері діяльності Ви б могли застосувати ваші знання, здібності і професійні навички?

- економічна
- юридична
- психологічна
- педагогічна
- інше гуманітарне
- технічна
- військова
- інше (впишіть) _____

28. Чи готові ви навчатися нової професії?

- Так
- Ні
- Важко відповісти

29. Яку освіту ви хочете отримати?

- професійно-технічну освіту (професійне училище, навчально-виробничий комбінат);
- середню професійну освіту (технікум, коледж);
- вищу професійну освіту (університет, академія, інститут);
- вищу фундаментальну наукову освіту (докторантура, аспірантура, ад'юнктура);
- додаткову професійну освіту (підвищення кваліфікації, професійна перепідготовка, стажування).

30. Скільки часу ви хочете навчатися?

- 1-3 міс.
- 3-6 міс.
- 1 рік.
- 1-3 рік
- 3-5 рік.

31. У якій формі Ви хочете навчатися?

- очна
- заочна
- очно-заочна
- дистанційна

32. Яку кваліфікацію ви хочете отримати?

- Бакалавр
- Магістр

33. Що, на вашу думку, необхідно для гідного становища в суспільстві? (Відзначте у кожному рядку)

Шкали	Дуже важливо	Скоріше важливо, чим не важливо	Скоріше не важливо, чим важливо	Не важливо
Наявність зв'язків				
Наявність початкового капіталу				
Працездатність				
Престижна професія				

Знання та досвід				
Нестандартне мислення, креативність				
Вміння налагоджувати контакти з іншими людьми				
Інше				

34. Як ви оцінюєте різні аспекти свого життя в даний час?

(Відзначте у кожному рядку)

Шкали	Добре	Задовільно	Погано	Важко відповісти
Ваш заробіток				
Якість харчування				
Можливість придбання одягу				
Ваші житлові умови				
Можливість придбання				
побутової техніки, меблів				
Можливість придбання машини				
Можливість професійного				
вдосконалення				
Перспективи кар'єрного				
зростання				
Сімейна ситуація				
Матеріальне становище сім'ї				
Життя в цілому складається				

35. Чи є у вас зараз додаткові джерела доходу?

- так
- так, але дохід невеликий
- додаткове джерело доходу не маю, хоча він необхідний
- немає, не потребую додаткових доходів
- інше

36. Чи вплинула втрата роботи на ваші стосунки в родині?

- Так, стало краще
- Так, стало гірше
- Так, інше _____

- Ні, не вплинуло

37. Чи мали ви психологічну підтримку на момент втрати роботи?

- Якщо так, то від кого?
- родина
- родичі
- друзі
- соціальні інститути (центр зайнятості, соціальна служба, інше)
- Ні

38. Чи мали ви матеріальну підтримку на момент втрати роботи?

- Якщо так, то від кого?
- родина
- родичі
- друзі
- соціальні інститути (центр зайнятості, соціальна служба, інше)
- Ні

А тепер вкажіть деяку інформацію про себе:

1. Ваша стать

- жіноча
- чоловіча

2. Ваш вік

- до 25 років
- від 25 до 35 років
- від 35 до 45 років
- від 45 до 55 років
- більше 55 років

3. Сімейний стан

- неодружений (не заміжня), живу один
- неодружений (не заміжня), живу з родичами
- одружений (заміжня)

- розлучений (а), живу самостійно
- розлучений (а), живу з родичами
- перебуваю в цивільному шлюбі
- вдова (вдівець)

4. Ваш трудовий стаж
   - загальний _____
   - по спеціальності _____
   - на останньому робочому місці _____

5. З якого ви міста /області _____

Дякуємо за відповіді!