

О. Л. Тракалюк,
полковник, Науково-методичний центр
кадрової політики Міністерства оборони
України

РОЗВИТОК ФАХОВОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПОСАДОВИХ ОСІБ КАДРОВИХ ОРГАНІВ У СИСТЕМІ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ

У статті обґрунтовується розвиток фахової компетентності посадових осіб кадрових органів Збройних сил (ЗС) України як інтегрального професійно-фахового утворення фахівців кадрового органу, яке характеризує їхню фахову підготовленість, суб'єктну та фахову здатність, фахову, психологічну та суб'єктну готовність, необхідні для успішного здійснення ними своєї фахової діяльності як суб'єкта кадрового органу. Виявлено специфіку її розвитку, особливості організації підготовки фахівців та її змістовної частини.

Розвиток фахової компетентності визначається як розгорнутий у часі процес і результат кількісних і якісних змін посадових осіб кадрових органів, в їхньому практичному мисленні, почуттях і поведінці, а його результат – їхнє становлення як суб'єктів фахової діяльності в кадрових органах Збройних Сил України. Цей розвиток представляє складний педагогічний процес, поступальний рух, тобто прогрес, удосконалення, еволюція, зростання, розвиненість, їхній фаховий світогляд.

Акцентовано увагу на необхідності формування чіткої ієрархічності системи професійного навчання фахівців для кадрових органів Збройних Сил України.

Ключові слова: фахова компетентність, розвиток фахової компетентності, посадові особи кадрових органів.

Постановка проблеми в загальному вигляді. Концепція кадрової політики в ЗС України на сучасному етапі їхнього реформування визначає, окрім стратегічного бачення перспектив розвитку кадрової політики в цілому, сучасні вимоги до організації та проведення кадрової роботи у військах (силах). Провідна роль у виконанні цього завдання покладається на суб'єктів цієї діяльності – посадових осіб кадрових органів (ПОКО), які реалізують безпосередні функції щодо управління кар'єрою військовослужбовців. Складність і висока суспільна значущість покладених на них завдань висуває особливі вимоги до рівня військово-професійної підготовленості та фахової компетентності. Але суттєва суперечність в їхній військово-професійній діяльності полягає у тому, що вони, не маючи, як правило, фахової освіти як фахівці по роботі з персоналом, мають розв'язувати свої посадові функції в системі «людина-людина».

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У сучасній науковій літературі компетентнісний підхід визначається як спрямованість навчального процесу на формування і розвиток основних видів компетентності особистості, фахівця – ключових, професійної та фахової [11]. Як кінцевий варіант цього процесу має відбутися оволодіння особистістю фаховою компетентністю. У психолого-педагогічній літературі поняття «фахова компетентність» практично не застосовується. Тільки за останні роки науковці почали досліджувати цей психолого-педагогічний феномен, який стосується кожного фахівця, оскільки кожен з них має відповідну спеціалізацію.

Українські дослідники трактують фахову компетентність в таких аспектах:

– підготовленість до виконання трудової діяльності за конкретною спеціалізацією в межах певної спеціальності [7, с. 182];

– здатність до освітньої діяльності на основі знань, набутих умінь, у відповідності з суспільними вимогами та ціннісними орієнтаціями [4];

– набір фахових знань персоналу організації, необхідних для вирішення соціально-економічних, політичних, екологічних, культурологічних, правових та інших проблем у межах цілей, поставлених перед організацією [9, с. 18];

– системна властивість особистості вчителя, що виявляється у володінні фаховими компетенціями, в умінні застосовувати набуті знання та вміння в професійній діяльності, здатності досягати значних результатів в організації процесу навчання математики [1].

Ми погоджуємося з думкою В. В. Ягупова про те, що фахова компетентність необхідна для фахового буття особи як фахового суб'єкта [11]. Без професійної суб'єктності ПОКО не здатний в повному обсязі усвідомлювати своє посадове призначення та свідомо реалізовувати посадові функції. У зв'язку з цим вони мають бути такими ж фахівцями, як будь-який інший офіцер, оскільки тільки фахово підготовлений фахівець спроможний

розв'язувати актуальні фахові завдання та реалізовувати посадові функції в кадрових органах ЗС України.

Водночас слід наголошувати про те, що психолого-педагогічні проблеми фахової компетентності посадових осіб кадрових органів ЗС України досліджені недостатньо. Бачення та розуміння цілей, завдань, змісту та технологій професійної діяльності військового кадровика не може вважатися однозначним і не обмежується лише відпрацюванням оперативної та планової документації в процесі кадрового забезпечення ЗС України відповідними фахівцями на різних рівнях. Ця робота має бути комплексною, системно пронизувати всі рівні діяльності військової організації та бути злагодженою, охоплювати інформаційні потоки, враховувати їхню динаміку, швидкість і специфіку. Такими є реалії останніх років розвитку військової організації держави.

Саме тому вкрай важливим є розвиток фахової компетентності ПОКО в системі підготовки військових фахівців у ВВНЗ, як суб'єктів специфічного виду діяльності, а також підвищення якості фахової підготовки у процесі набуття ними професійної освіти на різних освітніх рівнях.

Таким чином, *метою статті* є обґрунтування розвитку фахової компетентності ПОКО в системі післядипломної військової освіти.

Виклад основного матеріалу дослідження. Зважаючи на те, що сьогодні в Україні здійснюється лише курсова підготовка ПОКО в системі післядипломної освіти на базі Національного університету оборони України імені Івана Черняхівського та як така відсутня спеціалізація «кадрова робота в Збройних силах України» на рівні тактичної ланки підготовки офіцерів у ВВНЗ, потребує комплексного дослідження проблема їхньої фахової компетентності, з'ясування специфіки їхньої військово-професійної та фахової діяльності, а також розвиток фахової компетентності офіцерів, які обіймають відповідні посади в кадрових органах ЗС України.

На переконливу думку В. В. Ягупова, спостерігається відсутність одностайності щодо самого поняття «фахова компетентність», оскільки

навіть ті науковці, які пишуть наукові статті про формування і розвиток фахової компетентності різних фахівців, не дають чіткої його дефініції [10]. Науковці «фахову компетентність» визначають і як спеціальну, і як предметну компетентність, і як сукупність якостей фахівця, професіонала в своїй галузі діяльності. Загальним позитивом є те, що її вони вважають складовою професійної компетентності. В. А. Петрук вважає, що вона є обов'язковою складовою професійної компетентності фахівця та трактує як підготовленість особистості майбутнього фахівця, що проявляється в його здатності та готовності до здійснення конкретного виду професійної діяльності [6].

Так, на думку Л. Б. Волошко, «фахова компетентність – це особливий тип організації спеціальних знань, умінь і навичок фахівця, що забезпечує йому можливість приймати ефективні рішення в процесі професійної діяльності. ...віддзеркалює сутність спеціальності, яку опановує студент, тому може бути схарактеризована як концептуальна основа підготовки фахівця. Вона відображає рівень сформованості професійних знань, умінь і навичок, його професійну ерудицію, що дозволяють успішно вирішувати три класи задач професійної діяльності: стереотипні, діагностичні та евристичні, що передбачені нормативно-правовими документами вищої школи» [2, с. 24]. Тут має місце змішування професійної та фахової видів компетентності, оскільки чітко не виокремлюються її фахові та професійні аспекти.

Досить вдало визначає фахову компетентність Д. А. Костюк як широке й різноманітне застосування теоретичних, практичних і дослідних знань у фаховій діяльності, інтерес до самоактуалізації та самореалізації в ній, потреба у самопізнанні, саморефлексії, що характеризує прояви суб'єктності у фаховій діяльності; результат підготовленості фахівця з конкретно фахових знань, навичок і вмінь, що є підґрунтям формування його фахових здатностей у відповідності з вимогами сьогодення, сукупність професійно важливих якостей і фахового досвіду; багатовимірне утворення, що належать до загальногалузевого змісту освітніх стандартів та є спеціально

структурованим комплексом якостей особистості, що дають змогу ефективно брати участь у конкретних професійних сферах як суб'єкту фахової діяльності [3].

Ми розуміємо під *фаховою компетентністю* інтегральне професійно-фахове утворення *фахівця кадрового органу ЗС України*, яке характеризує його фахову підготовленість, суб'єктну та фахову здатність, фахову, психологічну та суб'єктну готовність, необхідні для успішного здійснення ним своєї фахової діяльності як суб'єкта кадрового органу.

Дослідниця І. Онищенко проводячи аналогію між професійною та фаховою компетентністю вчителя початкової школи досить вдало, на нашу думку, обґрунтовує основні компоненти даної компетентності, зокрема вона виокремлює мотиваційний, змістовий, операційно-діяльнісний, особистісний і рефлексивний компоненти [5, с. 98–99].

Ми вважаємо, що основними компонентами фахової компетентності фахівця кадрового органу ЗС України є такі: ціннісно-мотиваційний; емоційно-вольовий; когнітивний; практично-діяльнісний; професійно важливі якості; менеджерський (управлінський); комунікативний; суб'єктний. Під терміном «компоненти фахової компетентності» розуміємо такі характеристики і здатності ПОКО, що дозволяють досягати професійних і фахових цілей у процесі реалізації посадових компетенцій.

На основі проведеного дослідження щодо фахової компетентності ПОКО ЗС України нами запропоновано структуру їхньої фахової компетентності (рис. 1). Під структурою розуміємо побудову, розміщення, внутрішню будову і зв'язки складових частин чого-небудь [8, с. 865].

Формування фахової компетентності ПОКО має відбуватися в першу чергу під час набуття військово-професійної освіти в ВВНЗ, а також у процесі курсової підготовки (перепідготовки). Провідні країни світу вже понад 40 років визнають пріоритетність людських ресурсів перед іншими видами і приділяють велику увагу використанню людського чинника, а відповідно і на підготовку фахівців, які спроможні знайти, відібрати та

оцінити якості майбутнього персоналу будь-якої організації, у тому числі й збройних сил. А розвиток фахової компетентності може відбуватися шляхом підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації. Ці форми розвитку необхідних фахових знань, вмінь, здатностей, професійно важливих якостей, які забезпечують їм можливість свідомо та адекватно оцінювати свої фахові можливості, здатності, а також власне ставлення до фаху та до розвитку фахової компетентності.



Рис. 1. Структура фахової компетентності посадових осіб (фахівців) кадрових органів ЗС України

Розвиток фахової компетентності – це розгорнутий у часі процес і результат кількісних і якісних змін ПОКО, в їх практичному мисленні, почуттях і поведінці, а його результат – їх становлення як суб'єкта фахової діяльності в кадрових органах ЗС України. Цей розвиток представляє складний педагогічний процес, поступальний рух, тобто прогрес, удосконалення, еволюція, зростання; фаховий їх світогляд. Такий розвиток представляє цілеспрямовані закономірні зміни, в результаті чого виникає новий якісний стан ПОКО – його фахова компетентність.

Що треба розуміти під рушійною силою розвитку? Оскільки розвиток – це позитивний процес, то він має рушійну силу. Рушійною силою процесу розвитку є суперечності між фаховими потребами ПОКО – з одного боку та наявним рівнем сформованості їхньої фахової компетентності – з іншого.

У процесі розвитку фахової компетентності ПОКО слід мати на увазі такі особливості їхньої фахової підготовки як дорослих, а саме:

- усвідомлення ПОКО необхідності розвитку (а інколи і формування) своєї фахової компетентності як суб'єкта фахової діяльності в кадрових органах військових частин;

- свідоме ставлення до розвитку своєї фахової компетентності як суб'єкта суб'єкт-суб'єктної діяльності в ЗС України;

- свідоме осмислення цілей, завдань, змісту, форми, методів, технологій та найголовніше – результату розвитку своєї фахової компетентності;

- потреба в самостійності, автономності в розвитку своєї фахової компетентності;

- практичне ставлення до розвитку фахової компетентності;

- наявність життєвого, військово-професійного і фахового досвіду як важливого джерела знань і мотивації до навчальної діяльності у процесі розвитку фахової компетентності;

- вплив на розвиток фахової компетентності різноманітних чинників – військово-професійних, фахових, особистісних, випадкових та ін.

Основний підсумок вищевикладеного – це усвідомлення ПОКО необхідності розвитку (а інколи і формування) своєї фахової компетентності та свідоме ставлення до цього процесу. Ці процеси мають смисло- та життєтворчий характер, оскільки відбувається саморефлексія офіцерів щодо своєї військово-професійної діяльності та посади в кадровому органі. А об'єктивна саморефлексія є основою саморозвитку, важливою складовою якого є фаховий розвиток.

Фаховому розвитку ПОКО сприяє оптимальне застосування моделі навчання Д. Колба (Experiential Learning Model) – циклічної 4-ступінчатої емпіричної моделі стилів навчання дорослих (рис. 2). Її можна творчо використовувати у розвитку фахової компетентності офіцерського складу у сфері кадрової роботи у ЗС України. Ця модель, основу якого складає теорія емпіричного навчання, містить фундаментальні ідеї, які пояснюють навчальну поведінку дорослої людини та надають допомогу в навчанні інших. Зокрема, модель Д. Колба охоплює чотири основні стилі навчання, що ґрунтуються на 4-етапному навчальному циклі.

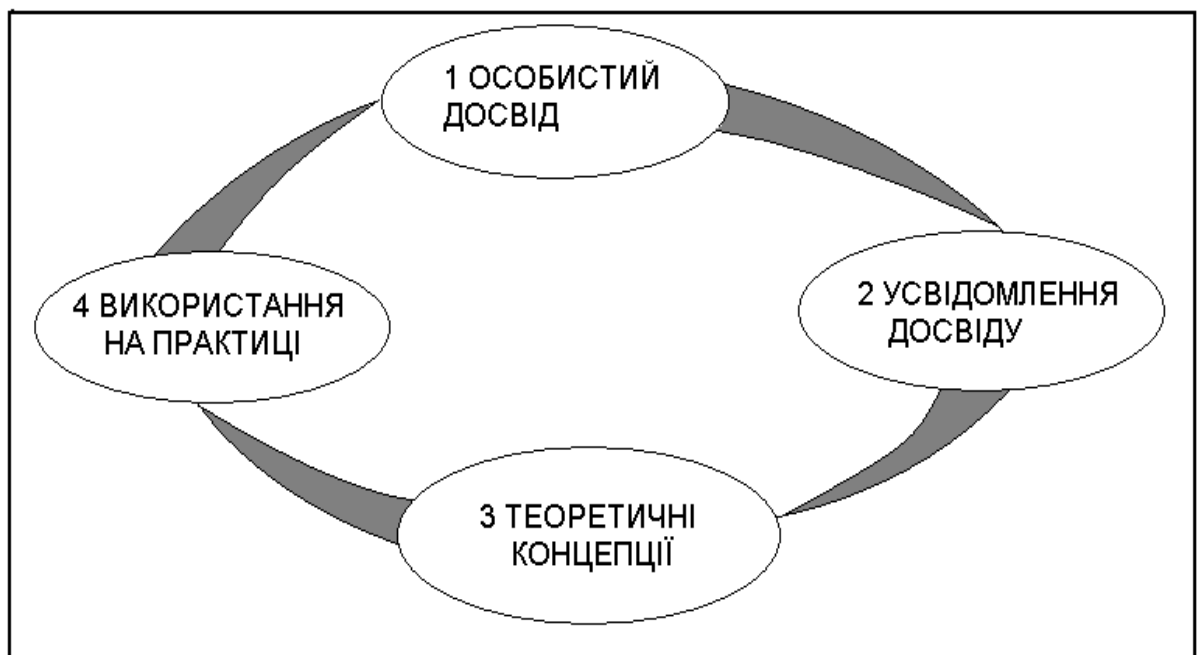


Рис. 2. Циклічна 4-ступінчата емпірична модель стилів навчання дорослих Д. Колба

Дослідник вважає визначений «цикл навчання» центральним в своїй теорії, що має такі стадії: конкретний досвід; мисленнєві спостереження; абстрактна концептуалізація; активне експериментування [13]. За циклом Д. Колба можна вчитися за одним із чотирьох способів:

- 1) на основі досвіду;
- 2) за допомогою спостереження і рефлексії;
- 3) за допомогою абстрактної концептуалізації;

4) на основі активного експериментування та надання переваги одному з них чи на основі їх оптимального поєднання [12].

Ми організували розвиток фахової компетентності ПОКО на основі оптимального поєднання всіх чотирьох способів.

Позитивом є те, що розвиваючи фахову компетентність за цією моделлю, ПОКО набувають досвіду; спостерігають, обмірковують; осмислюють і теоретично узагальнюють нові знання; експериментально перевіряють нові знання та самостійно використовують їх на практиці. Набуття слухачем конкретного досвіду є основою для рефлексивного спостереження за розвитком власної фахової компетентності. Узагальнюючи нові факти та інтегруючи їх у власну систему фахових знань, офіцери самостійно здійснюють логічні висновки (абстрактна концептуалізація), виводять нові поняття як теоретичної основи розвитку фахової компетентності. Нові знання перетворюються на гіпотези, які перевіряються у процесі активного експериментування в різноманітних ситуаціях кадрової роботи – уявних, змодельованих і реальних. Слід усвідомлювати, що процес професійного навчання може починатися з будь-якої стадії і здійснюватися доти, доки будуть відпрацьовані певні здатності. Для того, щоб забезпечувати повний цикл, викладач обирає певний вид діяльності з кожної стадії, організовуючи спільну роботу зі слухачами, зберігаючи певну послідовність дій згідно з методикою конкретного заняття.

Модель Д. Колба успішно використано нами у процесі реалізації змісту модулів кваліфікаційних освітніх програм курсів підвищення кваліфікації. Гнучкий вибір певних етапів циклу в різних поєднаннях дає можливість адаптувати досвід офіцерів до сучасних вимог і викликів військово-професійної освіти з урахуванням рівня сформованості їхньої фахової компетентності і досвіду кожного слухача.

Безперечно, цикл Д. Колба є ефективною та перспективною формою навчання дорослих, а його творче застосування в системі підвищення кваліфікації ПОКО дозволить:

– залучити слухачів як фахівців кадрового органу в процес осмислення (рефлексії, саморефлексії) їх власних цілей і цінностей як суб'єктів кадрового органу ЗС України;

– розвивати практичну здатність інтерпретувати зміст розвитку фахової компетентності в системі підвищення кваліфікації ПОКО відповідно до запитів свого військово-професійного та фахового розвитку;

– перейти від практико-трансляційної діяльності педагога до практико-перетворювальної діяльності слухачів;

– надати можливість слухачам негайно покращувати результати своєї діяльності, оскільки модель «навчання через досвід» передбачає таке покращення вже безпосередньо під час виконання учасниками їхніх нагальних професійних завдань, частково на самому навчанні, перетворюючи його в елемент навчальної діяльності.

Висновки. Сучасні професійні, фахові та соціальні вимоги до фахівців у сфері кадрового менеджменту змушують суттєво вдосконалювати методи військово-професійної освіти в напрямі, з одного боку, вузької спеціалізації, а з іншого – надання широкого комплексу гуманітарних і фахових знань. Зокрема, у них необхідно розвивати компетентності, професійно важливі якості, комплекс здатностей до адаптування до швидких темпів змін у сфері управління персоналом, переходу до технологій кадрового менеджменту та володіння сучасними інформаційними технологіями.

Аналіз сучасної системи професійного навчання ПОКО свідчить про відсутність чіткої її ієрархічності (відсутній початковий рівень навчання – бакалавр чи спеціаліст). На наступному рівні навчання здійснюється за спеціалізацією «Кадровий менеджмент у військах (силах)» у межах спеціальності «Військово-соціальне управління», що, на нашу думку, потребує вдосконалення варіативної складової, а також і спеціальності в цілому. Розвиток фахової компетентності може бути більш ефективним за наявності всеохоплюючої ієрархічної системи професійної підготовки ПОКО в системі військової освіти та організації кваліфікованої курсової підготовки.

Література

1. Воевода А. Л. Формування фахової компетентності майбутніх учителів математики засобами розвитку пізнавальної активності : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / А. Л. Воевода. – Вінниця, 2009. – 241 с.
2. Волошко Л. Б. Професійна компетентність студентів як предмет психолого-педагогічного аналізу / Л. Б. Волошко // Наука і сучасність : зб. наук. пр. Національного педагогічного університету ім. М. П. Драгоманова. – 2005. – Том 48. – С. 22-32.
3. Костюк Д. А. Формування фахової компетентності майбутніх техніків-електриків сільського господарства у процесі вивчення спеціальних дисциплін [текст] : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Д. А. Костюк; Нац. акад. пед. наук України, Ін-т проф.-техн. освіти. – К., 2012. – 253 с.
4. Михаськова М. А. Формування фахової компетентності майбутнього вчителя музики [текст] : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.02 / М. А. Михаськова. – К., 2007. – 228 с.
5. Онищенко Ірина. Модель формування фахової компетентності майбутнього вчителя початкових класів / Ірина Онищенко // Навчання і виховання обдарованої особистості: теорія та практика. – 2012. – № 8. – С. 94–101.
6. Петрук В. А. Теоретико-методичні засади формування базових професійних компетенцій у майбутніх фахівців технічних спеціальностей : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.04 / В. А. Петрук. – К., 2008. – 565 с.
7. Свистун В.І. Підготовка майбутніх фахівців аграрної галузі до управлінської діяльності : [монографія] / В. І. Свистун. – К. : НМЦ аграрної освіти, 2006. – 343 с.
8. Словник іншомовних слів: 23 000 слів та термінологічних словосполучень / [уклад. Л.О. Пустовіт та ін.]. – К. : Довіра, 2000. – 1018 с.
9. Чемерис О. С. Теоретичне обґрунтування групової дієвої компетентності органів державного управління та місцевого самоврядування / О. С. Чемерис // Актуальні проблеми державного управління: зб. наук. праць УАДУ при Президенті України (Львівський філіал). – 2000. – Вип. 4. – С.8–22.
10. Ягупов В. В. Компетентностный подход к профессиональному образованию / В.В. Ягупов // Отечественная и зарубежная педагогика. – №2(5). – 2012. – С. 48–54.
11. Ягупов В. В. Провідні методологічні характеристики основних видів компетентності майбутніх фахівців, що формуються в системі професійно-технічної освіти / В. В. Ягупов // Професійна освіта і навчання: проблеми, пошуки і перспективи: зб. наук. праць. – 2012. – №2. – С. 37–49.
12. Kolb D. Experiential learning / D. Kolb. – N.J.: Englewood Cliffs, 1984. – 40 p.
13. Kolb, A. Experiential Learning Theory Bibliography 1971-2001 / A. Kolb, D. A. Kolb. – Boston, 2001. Ma.: McBer and Co, <http://trgmcbcr.haygroup.com/Products/learning/bibliography.htm>

О. Л. Тракалюк,

полковник,

Научно-методический центр кадровой
политики

Министерства обороны Украины

РАЗВИТИЕ СПЕЦИАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ДОЛЖНОСТНЫХ ЛИЦ КАДРОВЫХ ОРГАНОВ В СИСТЕМЕ ПОСЛЕДИПЛОМНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

В статье обосновывается развитие специальной компетентности должностных лиц кадровых органов Вооружённых сил Украины как интегрального профессионально-

специального образования специалистов кадрового органа, которое характеризует их специальную подготовленность, субъектную и специальную способности, специальную, психологическую и субъектную готовность, которые необходимы для успешного совершения ими своей специальной деятельности как субъектов кадрового органа. Выявлено специфику её развития, особенности организации подготовки таких специалистов и её содержательную часть.

Развитие специальной компетентности определяется как развёрнутый в времени процесс и результат количественных и качественных изменений должностных лиц кадровых органов, в их практическом мышлении, чувствах и поведении, а его результат – их становление как субъектов Вооружённых сил Украины. Это развитие представляет сложный педагогический процесс, поступательное движение, т.е. прогресс, совершенствование, эволюция, развитие, специальное их мировоззрение.

Акцентируется внимание на необходимости формирования чёткой иерархической системы профессионального обучения специалистов для кадровых органов Вооружённых сил Украины.

Ключевые слова: специальная компетентность, развитие специальной компетентности, должностные лица кадровых органов.

O. L. Trakaliyk,
the colonel, the Scientifically-methodical
centre of personnel policy of the Ministry
of Defence of Ukraine

DEVELOPMENT OF THE PROFESSIONAL COMPETENCE OF THE PERSONNEL AGENCIES OFFICIALS IN THE SYSTEM OF POSTGRADUATE EDUCATION

The article deals with the development of the professional competence of the personnel agencies officials of the Ukrainian Armed Forces (AF) – the integral professional formation of the personnel agency specialists, which characterizes their professional preparedness, subject and professional ability, professional, psychological and subject readiness, required for the effective execution of their professional activity as actors of the personnel agency. It finds out the peculiarities of its development in other countries, peculiarities of specialists' training organization and its contents.

Development of the professional competence is defined as the process and result of quantitative and qualitative changes of the personnel agencies officials in their practical thinking, feelings and behavior, and their result of becoming actors of professional activity in the personnel agencies of the Ukrainian AF. This development is a difficult pedagogical process, forward movement, i.e. progress, perfection, evolution, growth, development, their professional outlook.

It focuses on the necessity of formation of the clear hierarchy of the system of the professional training specialists for the Ukrainian AF personnel agencies.

Key words: professional competence, development of the professional competence, personnel agencies officials.