

СОЦІАЛЬНЕ ПРАВО ТА ЕКОЛОГІЧНЕ ПРАВО

УДК 349.2

ДО ПИТАННЯ ПРО ФОРМИ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ

Катерина Балог

*Львівський національний університет імені Івана Франка,
вул. Університетська, 1, Львів, Україна, 79000,
e-mail: balog.katya96@gmail.com
ORCID ID: 0009-0000-0190-5539*

Присвячено аналізу форм професійного навчання працівників в Україні, що визначені чинним Законом України «Про професійний розвиток працівників». Таке навчання відіграє головну роль у забезпеченні конкурентоспроможності фахівців на ринку праці, підвищенні їхньої кваліфікації та професійної мобільності, що сукупно сприяє адаптації робочої сили до сучасних викликів у сфері зайнятості та професійного розвитку. Акцентовано увагу на значущості системи професійного навчання для сталого розвитку економіки країни та задоволення потреб ринку праці, які зростають у міру цифровізації та глобалізації. Детально розглянуто та проаналізовано такі форми професійного навчання, як: денна, вечірня (змінна), очно-заочна, дистанційна, екстернатна, з відривом та без відриву від виробництва, а також навчання за індивідуальними навчальними планами. Кожну з форм навчання розглянуто з позицій її переваг і недоліків, а також відповідності сучасним вимогам та умовам праці. Розгляд різних форм дозволяє зробити висновки щодо їхньої гнучкості, ефективності та можливості адаптації до потреб працівників і роботодавців.

Особливу увагу приділено дистанційній формі навчання, яка набула особливої популярності в період пандемії COVID-19, коли багато роботодавців змушені були адаптуватися до нових умов. Підкреслено значення дистанційного навчання, яке дозволило не лише продовжити освітній процес під час карантинних обмежень, а й пришвидшило процес цифровізації в системі професійної освіти. Це явище розглядається в контексті його впливу на якість навчання, зокрема на здатність працівників швидко та ефективно опановувати нові навички, необхідні для сучасного ринку праці.

Окрім того, особливий акцент зроблено на змішаній формі навчання, яка об'єднує онлайн та офлайн компоненти. Відзначаються її переваги в забезпеченні більшої гнучкості та доступності навчання для широкої аудиторії, оскільки змішаний підхід дозволяє ефективно використовувати і класичні методи навчання, і сучасні цифрові технології. Це сприяє збереженню балансу між теоретичними знаннями та практичними навичками, що є важливим для професійного розвитку працівників.

Окрім аналізу існуючих форм, у статті порушено питання недосконалості правового регулювання професійного навчання. Звернено увагу на невідповідності в законодавчому визначенні деяких форм навчання, що ускладнює їхню реалізацію на практиці та може призводити до неоднозначного трактування законодавчих норм. Підкреслено необхідність внести зміни до ст. 1 Закону України «Про професійний розвиток працівників», що дозволить уточнити правові положення щодо професійного навчання та сприятиме підвищенню його ефективності в різних галузях економіки.

Доведено необхідність подальшого вдосконалення системи професійного навчання в Україні, особливо з урахуванням сучасних технологічних викликів та глобалізаційних процесів.

Ключові слова: працівник, роботодавець, професійне навчання, професійна кваліфікація, трудові відносини.

DOI: <http://dx.doi.org/10.30970/vla.2024.79.175>

У сучасних умовах швидких змін на ринку праці та постійного розвитку технологій професійне навчання працівників стає одним із основних інструментів забезпечення конкурентоспроможності підприємств та організацій. Професійний розвиток не лише сприяє підвищенню кваліфікації працівників, а й дозволяє адаптувати їх до нових умов роботи, впроваджувати інноваційні рішення та підвищувати ефективність праці. Законодавство України передбачає різні форми професійного навчання, які дозволяють роботодавцям та працівникам обирати найбільш зручні та ефективні підходи для підвищення їхньої кваліфікації. Однак, попри широкий спектр передбачених форм навчання, досі є низка питань, пов'язаних із їх практичним застосуванням та правовим тлумаченням.

На сьогодні форми професійного навчання працівників, чітко визначені у ст. 7 Закону України «Про професійний розвиток працівників». Тут, зокрема, зазначається, що професійне навчання працівників здійснюється за денною, вечірньою (змінною), очно-заочною, дистанційною, екстернатною формою, з відривом і без відриву від виробництва та за індивідуальними навчальними планами. Тобто таких форм юридично визначено аж сім. Ба більше, в Законі йдеться про те, що професійне навчання працівників за робітничими професіями забезпечується шляхом: курсового навчання, яке передбачає формування навчальних груп і здійснюється в навчальних класах (лабораторіях), а також індивідуального навчання, яке відбувається на робочому місці під керівництвом кваліфікованих робітників – інструкторів виробничого навчання [1]. Та чи можна такі «шляхи» професійного навчання робітничим професіям вважати формами навчання зрозуміти складно.

Якщо проаналізувати статтю 1 «Визначення основних термінів» цього ж Закону, то нескладно переконатись у відсутності тут тлумачення таких понять, як «денна форма професійного навчання працівників», «вечірня (змінна) форма професійного навчання працівників», «очно-заочна форма професійного навчання працівників», «дистанційна форма професійного навчання працівників», «екстернатна форма професійного навчання працівників», «професійне навчання працівників з відривом від виробництва», «професійне навчання працівників без відриву від виробництва», «професійне навчання працівників за індивідуальними навчальними планами», «курсове навчання», «індивідуальне навчання». Ба більше, Закон у цій частині не містить посилань на інші нормативно-правові акти, які вочевидь подають визначення хоча б деяких із перелічених форм навчання. Адже неважко переконатися, що денна форма професійного навчання працівників, вечірня (змінна) форма професійного навчання працівників, а також, очно-заочна форма професійного навчання є властивими для навчання у навчальному закладі, поза робочим місцем і здійснюється зазвичай групою осіб. Це може бути професійно-технічний навчальний заклад або заклад вищої освіти. І власне Закон України «Про освіту» визначає, «очну (денну, вечірню) форми здобуття освіти, як спосіб організації навчання здобувачів освіти, що передбачає їх безпосередню участь в освітньому процесі (ч. 2 ст. 9), де – заочна форма здобуття освіти – є способом організації навчання здобувачів освіти шляхом поєднання очної форми освіти під час короткочасних сесій і самостійного оволодіння освітньою програмою у проміжку між ними (ч. 3 ст. 9)» [2].

Заочне навчання отримало популярність завдяки тому, що особа може поєднувати навчання та роботу, в такий спосіб заощаджує кошти та час. Однак розвиток технологій привів до ще більш гнучкої форми навчання – дистанційної, яка дозволяє не лише поєднувати навчання з іншими обов'язками, а й здійснювати весь процес повністю онлайн. Для дистанційної форми навчання притаманні: можливість (за необхідності) роз'яснення матеріалу викладачем; активне спілкування між викладачем і слухачами, що мотивує до навчання (чат, аудіо-, відеоконференції); можливість проведення тестувань, контрольних поточних і підсумкових робіт, виконання спільних завдань слухачами; економічна ефективність, адже дистанційне навчання є дешевшим завдяки ефективному використанню навчальних приміщень та полегшеному коригуванню електронних навчальних матеріалів [3, с. 62–68].

Дистанційне навчання є сукупністю сучасних технологій, які забезпечують подання інформації від тих, хто навчає, до тих, хто навчається в інтерактивному режимі, за допомогою використання інформаційно-телекомунікаційних технологій [4, с. 206–222]. Закон України «Про освіту» визначає дистанційну форму здобуття освіти як індивідуалізований процес, який відбувається здебільшого за опосередкованої взаємодії віддалених один від одного учасників освітнього процесу у спеціалізованому середовищі, що функціонує на базі сучасних психолого-педагогічних та інформаційно-комунікаційних технологій (ч. 4 ст. 9)» [2].

Сьогодні технології у вигляді дистанційного навчання через інтернет стали одним з основних видів навчання: виконання завдань і проходження тестування на сайті навчальної організації, після чого отримується поштою офіційний документ про кваліфікацію; проходження тренінгів і професійних консультацій через залучення фахівців і менеджерів інших підрозділів підприємства або зовнішніх викладачів, тренерів, експертів [5, с. 27–57].

Вагомими причинами впровадження дистанційного навчання є: можливість навчатися у будь-який час, тобто будувати для себе індивідуальний графік навчання; можливість навчатися в будь-якому місці, тобто вчитися, не виходячи з офісу, відсутність необхідності щодня відвідувати навчальний заклад; навчання без відриву від основної діяльності; можливість навчатися у своєму темпі, тобто пристосовуватися до умов, які склалися; доступність навчальних матеріалів, тобто всі навчальні матеріали отримувати електронною поштою; мобільність, тобто проконсультуватися з викладачем за допомогою електронної пошти ефективніше та швидше; навчання в спокійній обстановці (у своєму робочому кабінеті); індивідуальний підхід (може оперативно отримати у викладача відповіді на питання, що виникають); зручність для викладача, який може працювати, навіть перебуваючи у відрядженні чи на конференції за кордоном або в домашніх умовах під час запровадження карантину (за умов наявності персонального комп'ютера та доступу до мережі «Інтернет») [4, с. 206–222].

Дистанційна форма навчання в Україні набула значної популярності на початку 2020 р., у зв'язку з пандемією COVID-19 та ще більше розширилась в умовах воєнного стану. Навчальні заклади та компанії змушені швидко адаптуватися до нових умов, щоб забезпечити безперервність освітнього процесу та професійного розвитку працівників. Однак, попри численні переваги, дистанційний формат навчання має й певні недоліки. Зокрема, платформа Moodle (<https://moodle.org/>), яка являє собою безкоштовну відкриту систему управління дистанційним навчанням – дозволяє використовувати широкий набір інструментів для освітньої взаємодії викладача, слухачів та адміністрації закладу освіти. Вона надає можливість подавати навчальний матеріал у різних форматах (текст, презентація, відеоматеріал,

вебсторінка); проводити тестування та опитування слухачів з використанням питань закритого (множинний вибір правильної відповіді та зіставлення) і відкритого типів; слухачі можуть виконувати завдання з можливістю пересилати відповідні файли. Крім того, Moodle має широкий спектр інструментів моніторингу навчальної діяльності слухачів, наприклад: щодо загального часу роботи з конкретним навчальним предметом, відповідними темами або складниками навчального матеріалу, виконання тестових завдань тощо. Однак використання цієї платформи не дає неможливості установити недоброчесні дії окремих слухачів щодо виконання тестових завдань [4, с. 206–222]. Також недоліками дистанційної форми навчання є:

- відсутність особистої та соціальної взаємодії;
- технічні проблеми, з огляду на постійні відключення електроенергії в Україні;
- недостатня самодисципліна та мотивація, деяких учасників процесу навчання через труднощі з організацією свого часу тощо.

Ці недоліки можуть суттєво впливати на ефективність дистанційного навчання. Тому, під час планування освітніх програм потрібно врахувати багато чинників та розробити стратегію щодо їх мінімізації.

Екстернатна форма професійного навчання працівників, яка в Законі України «Про освіту» визначається як спосіб організації навчання здобувачів освіти, за яким освітня програма повністю засвоюється ними самостійно, а оцінювання результатів навчання та присудження освітньої кваліфікації здійснюються відповідно до законодавства, може бути доволі ефективною, але вона вимагає високої самодисципліни, мотивації та наявності відповідних технічних засобів.

Професійне навчання працівників з відривом від виробництва може бути реалізоване також на території організації, здійснюване внутрішніми фахівцями самої організації або ж зовнішніми, запрошеними експертами, як і на території зовнішньої освітньої установи [6, с. 187–197].

Навчання поза робочим місцем передбачає всі види навчання за межами самої роботи. Таке навчання може здійснюватися завдяки навчально-методичному забезпеченню, якого немає на підприємстві, а також висококваліфікованими викладачами, які є лише в навчальному закладі, та сприяє формуванню нових професійних компетентностей. Однак навчання поза робочим місцем супроводжується додатковими фінансовими витратами і відволіканням працівника від виконання їхніх службових обов'язків.

Важливою формою професійного навчання працівників є навчання без відриву від виробництва. Як видається, саме ця форма підготовки є найбільш ефективною, оскільки забезпечує зв'язок безпосередньо з процесом діяльності працівника. Вона здійснюється без необхідності тимчасово залишати робоче місце чи припиняти виконання своїх професійних обов'язків. Такий вид навчання дозволяє працівникам продовжувати виконувати свої виробничі завдання, здобуваючи одночасно додаткову освіту. Реалізується ця форма шляхом наставництва і кураторства з використання спеціальних методів, що спрямовані на здобуття досвіду, виробничого інструктажу, використання працівника як асистента, делегування повноважень – функцій і відповідальності.

Так, С. Г. Білоус виділяє такі ознаки правовідносин професійного навчання на виробництві, як: поширення на працівників протягом періоду навчання законодавства про працю; перебування особи, яка проходить навчання на виробництві в штаті та трудовому колективі; в процесі виконання трудової функції та отримання працівником заробітної плати, хоч вона не залежить від кількості та якості витрачених зусиль; підпорядкування правилам внутрішнього трудового розпорядку [6, с. 187–197].

Метою навчання робітників на виробництві є забезпечення належного рівня підготовки працівників згідно з вимогами робочого місця; створення умов для професійної мобільності працівника як передумови підвищення ефективності використання персоналу, планування кар'єри; та підвищення продуктивності праці й забезпечити на цій основі конкурентоспроможності організації і подальшого розвитку працівників [3, с. 62– 68]. Навчання на робочому місці фахівцями оцінюється позитивно, оскільки воно характеризується безпосереднім зв'язком особи, що навчається з роботою, коли працівники не відволікаються від праці. При цьому є можливість навчити більшу кількість працівників за короткий проміжок часу, зберігаючи можливість спілкування між ними щодо оцінки недоліків виробництва та шляхів їх подолання.

Професійне навчання працівників відбувається за індивідуальними навчальними планами, які визначають послідовність, форму і темп засвоєння здобувачем освіти освітніх компонентів освітньої програми з метою реалізації його індивідуальної освітньої траєкторії та розробляється закладом освіти у взаємодії із здобувачем освіти за наявності необхідних для цього ресурсів [2]. Тобто таке професійне навчання працівників за індивідуальними навчальними планами – це навчання за документом, що визначає послідовність, форму та темп засвоєння працівником освітніх компонентів освітньої програми.

Керівник закладу освіти, де організовано індивідуальну форму здобуття освіти, на основі індивідуальних навчальних планів та індивідуальних програм розвитку (для осіб з особливими освітніми потребами), а також організації та проведення консультацій, надання доступу здобувачам освіти до безкоштовного користування підручниками, навчальними посібниками та іншою літературою бібліотечного фонду, навчальною, науковою, виробничою, культурною, спортивною інфраструктурою закладу освіти, забезпечувати реалізацію індивідуальної освітньої траєкторії здобувачів освіти тощо.

Курсове навчання використовують за необхідності підготовки кваліфікованих працівників зі значним обсягом теоретичних знань [3, с. 62– 68]. Положенням про навчання працівників на виробництві передбачається, що при курсовому навчанні безпосередньо в роботодавця учні (слухачі) вивчають теоретичний курс у навчальних групах до складу яких може бути включено від 5 до 30 працівників.

Виробниче курсове професійне навчання працівників здійснюється в два етапи:

1. Проводиться в навчальній групі чисельністю 5–15 осіб під керівництвом викладача із числа фахівців роботодавця (інструктора) або майстра виробничого навчання, якщо навчання здійснюється на створеній для цього навчально-виробничій базі.

2. Курсове професійне навчання працівників проводиться на робочих місцях роботодавця, які атестовані за умовами праці, індивідуально під керівництвом, не звільненого від основної роботи, інструктора виробничого навчання.

На робочому місці досі залишається популярним індивідуальне навчання, яке є більш доступним для роботодавця з фінансового боку та надає працівникові можливість виконувати практичні завдання на робочому місці. Воно проводиться індивідуально під керівництвом інструктора з виробничого навчання, який повинен стежити за систематичним і правильним виконанням завдань. При застосуванні цієї форми навчання працівник вивчає теоретичний курс самостійно та за консультаціями з викладачами.

Кожному робітнику під час індивідуального навчання на весь період виробничого навчання, а під час курсового – на другому етапі виробничого навчання

надається робоче місце з необхідним обладнанням, інструментами, сировиною та матеріалами [7].

Беззаперечно, що кожна з форм професійного навчання має свої переваги та недоліки. Однак, на наш погляд, доцільно віддавати перевагу змішаній формі, яка включає декілька різних форм.

Змішане навчання – це поєднання різних видів навчальної діяльності в оффлайн та онлайн форматах. Ця модель має низку переваг, які дають змогу підвищити рівень професійної компетентності працівників зручним для них способом. Це і можливість створити модель навчального процесу для працівників, орієнтуючись саме на їхні запити і доступність та зручне використання учасниками можливостей самостійно структурувати проходження матеріалу, повертатися до попередніх тем, шукати додаткову інформацію, переглядати навчальний контент у зручному для них місці та темпі, а також можливість спроектувати індивідуальний навчальний шлях на основі своїх індивідуальних можливостей. До цього деякі науковці додають ще й гнучкість і варіативність моделі, створення умов для побудови індивідуальної програми самоосвіти для кожного співробітника; використання продуктивних методів і форм навчання з домінуванням методів дослідження, ділових ігор, навчання в малих групах, тестових технологій з використанням електронних освітніх ресурсів; організація системи контролю та самоконтролю; створення бази для самостійного засвоєння курсу; мережева взаємодія тестових технологій із використанням електронних освітніх ресурсів; організацію системи контролю та самоконтролю; створення бази для самостійного опанування курсу; взаємодію у мережі (консультації, блоги, форуми, чати). Слід зазначити, що основним має бути ефективне поєднання безпосередньої та опосередкованої форм взаємодії слухачів і викладачів [8].

Як бачимо, формами професійного навчання працівників можна вважати денну форму, вечірню (змінну), очно-заочну, екстернатну, професійне навчання працівників з відривом від виробництва, без відриву від виробництва, професійне навчання працівників за індивідуальними навчальними планами. Однак через відсутність у Законі України «Про професійний розвиток працівників» їх легального визначення, доцільно було б доповнити ст. 1 цього закону визначеннями розглянутих форм з урахуванням специфіки саме професійного навчання працівників.

Список використаних джерел

1. Про професійний розвиток працівників : Закон України від 12.01.2012 року № 4312-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17/conv#Text>.
2. Про освіту : Закон України від 05.09.2017 року №2145-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>.
3. Іванова Ю. С. Деякі проблеми правового регулювання форм професійного навчання працівників. *Право та інноваційне суспільство*. 2017. № 1(8). С. 62– 68.
4. Славецький В., Юрченко В. Досвід використання дистанційної форми навчання для професійного розвитку державних службовців. *Науковий вісник: Державне управління*. 2021. № (2(8)). С. 206–222.
5. Касьмін Д. С. Розвиток персоналу як необхідна умова розвитку підприємства. *Innovative Solutions In Modern Science*. 2021. № 3(47). С. 26–57.
6. Білоус Л. Роль внутрішньо фірмового навчання для досягнення стратегії розвитку професійних компетенцій виробничим персоналом підприємств харчової промислової галузі. *Економічний аналіз*. 2020. Т. 30. № 1. Ч. 2. С. 187–197.

7. Положення про професійне навчання працівників на виробництві, затверджене Наказом Міністерства освіти і науки України від 26.03.2001 № 127/151. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0315-01#Text>.
8. Могилевська В. М., Сибіль О. І., Барліт О. О. Змішане навчання як ефективний інструмент професійного розвитку педагогів позашкільної освіти. *Електронне наукове фахове видання «Відкрите освітнє е-середовище сучасного університету»*. 2021. № 10. С. 136–148.

References

1. *Pro profesijnyj rozvytok pratsivnykiv : Zakon Ukrainy vid 12.01.2012 roku № 4312-VI*. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17/conv#Text>.
2. *Pro osvitu : Zakon Ukrainy vid 05.09.2017 roku №2145-VIII*. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>.
3. Ivanova, Yu. S. (2017). Deiaki problemy pravovoho rehulivannia form profesijnoho navchannia pratsivnykiv. *Pravo ta innovatsijne suspil'stvo*. № 1(8). S. 62–68.
4. Slavets'kyj, V., Yurchenko, V. (2021). Dosvid vykorystannia dystantsijnoi formy navchannia dlia profesijnoho rozvytku derzhavnykh sluzhbovtiv. *Naukovyj visnyk: Derzhavne upravlinnia*. № (2(8)). S. 206–222
5. Kas'min, D. S. (2021). Rozvytok personalu iak neobkhidna umova rozvytku pidpriemstva. *Innovative Solutions In Modern Science*. № 3(47). S. 26–57.
6. Bilous, L. (2020). Rol' vnutrishn'o firmovoho navchannia dlia dosiahnennia stratehii rozvytku profesijnykh kompetensij vyrobnychym personalom pidpriemstv kharchovoi promyslovoi haluzi. *Ekonomichnyj analiz*. T. 30. № 1. Ch.2. S. 187–97.
7. *Polozhennia pro profesijne navchannia pratsivnykiv na vyrobnytstvi, zatverdzhene Nakazom Ministerstva osvity i nauky Ukrainy vid 26.03.2001 № 127/151*. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0315-01#Text>.
8. Mohilevs'ka, V. M., Sibil', O. I., Barlit, O. O. (2021). Zmishane navchannia iak efektyvnyj instrument profesijnoho rozvytku pedahohiv pozashkil'noi osvity. *Elektronne naukove fakhove vydannia «Vidkryte osvityne e-seredovysche suchasnoho universytetu»*. № 10. S. 136–148.

LEGAL ASPECTS OF THE PROFESSIONAL TRAINING FORMS

Kateryna Baloh

*Ivan Franko National University of Lviv,
1, Universytetska Str., Lviv, Ukraine, 79000,
e-mail: balog.katya96@gmail.com
ORCID ID: 0009-0000-0190-5539*

The article is dedicated to analyzing the forms of professional training for employees in Ukraine as outlined by the current Law of Ukraine "On Professional Development of Employees." This training plays a crucial role in ensuring the competitiveness of specialists in the labor market, enhancing their qualifications, and supporting professional mobility, which collectively facilitates the workforce's adaptation to contemporary challenges in employment and professional development. The study highlights the importance of the professional training system for the sustainable development of the national economy and meeting the labor market's demands, which are growing in line with digitalization and globalization trends.

The article provides an in-depth analysis of various forms of professional training, such as full-time, evening (shift), part-time, distance, external, with or without separation from production, as well as training based on individualized study plans. Each form is examined in terms of its advantages and disadvantages, and its relevance to modern work requirements and conditions.

This examination allows conclusions to be drawn about the flexibility, effectiveness, and adaptability of these forms to the needs of both employees and employers.

Particular attention is given to distance learning, which gained significant popularity during the COVID-19 pandemic when many employers had to adapt to new conditions. The importance of distance learning is emphasized, as it enabled the continuation of educational processes during quarantine restrictions and accelerated the digitalization of the professional education system. This phenomenon is considered in the context of its impact on the quality of learning, especially in terms of employees' ability to acquire new skills quickly and efficiently, which are essential in the modern labor market.

Moreover, special emphasis is placed on the blended learning format, which combines online and offline components. The advantages of blended learning are highlighted in terms of providing greater flexibility and accessibility to a broad audience, as it effectively incorporates both traditional teaching methods and modern digital technologies. This balance between theoretical knowledge and practical skills is deemed essential for employees' professional development.

In addition to analyzing existing forms, the article addresses the issues related to the imperfections of legal regulation in professional training. Attention is drawn to the inconsistencies in the legislative definitions of certain training forms, which complicate their practical implementation and may lead to ambiguous interpretations of legal provisions. The need to amend Article 1 of the Law of Ukraine "On Professional Development of Employees" is underscored to clarify the legal framework governing professional training, thus enhancing its effectiveness across various economic sectors.

The study confirms the necessity for further improvement of the professional training system in Ukraine, particularly in light of current technological challenges and globalization processes.

Keywords: employee, employer, professional training, professional qualification, labor relations.

*Стаття: надійшла до редакції 10.10.2024
прийнята до друку 19.11.2024*