

ОСОБЛИВОСТІ ВИРОБНИЧОГО НАВЧАННЯ ІМІГРАНТІВ
У СИСТЕМІ ОСВІТИ ДОРОСЛИХ КАНАДИTHE PECULIARITIES OF IMMIGRANTS' WORKPLACE LEARNING
IN THE SYSTEM OF ADULT EDUCATION IN CANADA

Стаття присвячена аналізу особливостей виробничого навчання новоприбулих іммігрантів у рамках системи освіти дорослих Канади. З'ясовано, що іммігранти становлять цінний потенціал для Канади, сприяючи економічному та культурному процвітанню країни. Саме тому уряд Канади докладає значних зусиль, пропонуючи різні навчальні програми, щоб допомогти новоприбулим дорослим особам якомога швидше інтегруватися у ринок праці. Державна підтримка виробничого навчання спрямована як на розвиток трудових ресурсів, так і на забезпечення потреб ринку праці, завдяки чому кожен отримує свої переваги. Проаналізовано науково-педагогічну літературу з питань виробничого навчання у Канаді. На підставі аналізу наукових джерел з'ясовано, що основними причинами участі іммігрантів у виробничому навчанні є демографічна ситуація та швидкий технологічний прогрес. Виробниче навчання поділяється на загальне й професійне або може починатися з розвитку грамотності на виробництві. Основними перевагами виробничого навчання для іммігрантів є можливість кар'єрного зростання, підвищення зарплати, формування належних професійних якостей та цінностей. Дослідження показало, що в результаті виробничого навчання працівники отримали вищу зарплату, підвищення на роботі або взагалі змінили роботу. Виявлено, що не менш важливим елементом виробничого навчання є вивчення чи вдосконалення мови професійного спрямування, де іммігранти не лише розвивають комунікативні навички, але й знайомляться з особливостями вибраної роботи. Також значна увага приділяється програмам розвитку комп'ютерних навичок, які пропонують базовий або професійний рівень і можуть мати різне спрямування. Деякі програми поєднують розвиток комп'ютерних навичок разом із вивченням англійської. Досліджено, що кожна провінція та територія має свою програму виробничого навчання, розроблену спеціально на вимогу цього ринку праці. Отже, програми виробничого навчання для дорослих іммігрантів допомагають спеціалістам продовжувати працювати за своєю спеціальністю після прибуття у Канаду.

Ключові слова: іммігранти, виробниче навчання, Канада, навчальні програми, професійний розвиток.

The article is devoted to the analysis of the peculiarities of newcomers' workplace learning in the system of adult education in Canada. It has been clarified that immigrants are great potential for Canada by promoting economic and cultural development of the country. That is why the government of the country makes great efforts by providing different programs to help adult newcomers integrate into the labour market as soon as possible. State support of workplace learning is aimed both at labour resource development and satisfying the needs of labour market where everyone gets the benefits in the end. Scientific and pedagogical literature on the problem of workplace learning in Canada has been analyzed. On the basis of the analysis it has been found out that the main reasons for immigrants' participation in workplace learning are demographic one and rapid technological progress. Workplace learning is divided into general and professional, it can also start from the development of workplace literacy. The main advantages of workplace learning for immigrants are the opportunity for promotion, wage increase, the formation of appropriate professional qualities and values. The research has shown that as a result of workplace learning employees got higher wage, promotion or even changed the job. It has also been found out that learning or perfecting special-purpose language programs where immigrants not only develop their communicative skills, but also become familiarized with peculiarities of the chosen work are of great importance. Also great attention is paid to the programs of computer skill development, which provide basic or professional level and can have different purposes. Some programs combine the development of computer skills and English language learning. It has been investigated that every province or territory has own workplace learning program developed to meet the needs of the given labour market. So, workplace learning programs for adult immigrants help specialists continue to work in their specialty even after arriving in Canada.

Key words: immigrants, workplace learning, Canada, academic programs, professional development.

УДК 377

DOI <https://doi.org/10.32843/2663-6085/2021/32-1.12>

Бусько М.Б.,
канд. пед. наук,
доцент кафедри іноземних мов
Інституту гуманітарних
та соціальних наук
Національного університету
«Львівська політехніка»

Постановка проблеми у загальному вигляді.

Канада – це країна, де іммігранти розглядаються як цінний потенціал для розвитку економіки й підтримки демографічної стабільності, а також зміцнення соціальної та мовної структури відповідно до її основних цінностей [4]. Через низький рівень народжуваності та старіння корінного населення Канада покладається на іммігрантів як на рушійну силу, яка буде сприяти економічному та культурному процвітанню країни. Іммігранти становлять все більший сегмент ринку праці Канади, тому

комплексне використання знань, умінь, навичок та освіти людей різних національностей є значною перевагою цієї країни. З огляду на той факт, що доволі часто іммігранти прибувають у Канаду, маючи рівень освіти, який не є достатнім для працевлаштування або не відповідає вимогам ринку праці країни, урядом Канади, зокрема Департаментом громадянства та імміграції Канади, запропоновані відповідні програми, які дають можливість дорослим новоприбулим особам якомога швидше опанувати необхідні навички й отримати роботу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Аналіз науково-педагогічної літератури свідчить про те, що дослідження освіти дорослих та навчання іммігрантів у Канаді, зокрема вивчення виробничого навчання, посідає важливе місце. Проблеми виробничого навчання дорослих у Канаді присвятили свої праці такі науковці, як Д. Муррей, яка зосередилась на проблемі організації дистанційного виробничого навчання, К. Маєрс та Дж. Майлс, які вивчали зв'язок між попередньою освітою та виробничим навчанням, Л. Плетт, яка досліджувала розвиток грамотності на виробництві, Р. Саундерс, який досліджував причини залучення до виробничого навчання.

Мета статті полягає у розкритті особливостей виробничого навчання для дорослих іммігрантів у Канаді загалом та в різних провінціях та територіях зокрема.

Виклад основного матеріалу. Процес інтеграції вимагає активної співпраці новоприбулих іммігрантів і суспільства, що їх приймає. Здатність іммігрантів зробити внесок у розвиток Канади залежить не лише від їхніх особистих якостей, знань, навичок, досвіду і традицій, але й від соціальних та економічних умов, з якими вони стикаються після прибуття. Одним із важливих елементів інтеграції є допомога та сприяння новоприбулим іммігрантам у пошуку роботи, що забезпечить можливість гідного проживання у цій країні. «Канада отримує багато переваг, даючи можливість іммігрантам повністю реалізувати свій потенціал і, відповідно, втрачає багато, якщо цього не робить» [2, с. 2].

Доволі часто освіта й кваліфікація іммігрантів, які прибули з різних країн, можуть не відповідати потребам економіки Канади. У цьому разі виробниче навчання є засобом, який допомагає адаптувати знання дорослих осіб до ринку праці країни за допомогою основного або додаткового навчання чи перекваліфікації.

Виробниче навчання є дуже важливим для іммігрантів, оскільки умови праці та потреби установи можуть значно відрізнятись від умов та потреб попереднього місця праці або країни, з якої вони приїхали. Науковець Р. Саундерс виділив такі дві причини необхідності залучення до виробничого навчання: демографічна ситуація, спричинена сповільненням зростання кількості працівників і повільним поповненням працівників, що змушує доучувати або переучувати тих, хто працює нині; швидкий темп розвитку технологій і потреба у загальних знаннях, що приводить до необхідності часто перекваліфіковувати персонал [5].

Наголосимо на тому, що одними з важливих аспектів освіти дорослих іммігрантів є навчання задля працевлаштування і виробниче навчання, які поділяються на загальне навчання, що охоплює розвиток грамотності, і професійне, що спрямоване лише на спеціалістів у певній галузі, тобто

дає їм можливість ознайомитись із специфікою їхньої спеціальності у Канаді.

Передусім дорослим іммігрантам у Канаді пропонується розвиток грамотності на виробництві, розрахований як на роботодавців, які хочуть підвищити рівень грамотності своїх підлеглих, так і на працівників, які прагнуть розвивати свої навички у певному виді діяльності або принаймні підтримувати засвоєний рівень знань. Для роботодавців такий внесок у розвиток навичок своїх підлеглих означає краще виконання ними обов'язків, робить внесок у розвиток та процвітання компанії, підвищує продуктивність праці, знижує ймовірність частотої зміни персоналу. Щодо працівників, то це навчання сприяє їхньому кар'єрному зростанню і, відповідно, веде до підвищення заробітної плати. Крім цього, навчання підвищує рівень самооцінки працівників і веде до формування таких цінностей, як відданість та відповідальність на робочому місці, пробуджуючи бажання використовувати та застосовувати засвоєні знання на практиці.

Науковці К. Маєрс та Дж. Майлс, досліджуючи проблему виробничого навчання, дійшли висновку, що серед осіб, які були залучені до навчання впродовж усього життя, люди з нижчим рівнем освіти отримали вищу зарплату, підвищення на роботі або взагалі змінили роботу в результаті виробничого навчання. Ймовірним поясненням цього є те, що люди з вищим рівнем освіти вже починають із посади зі значною освітньою перевагою, отже, є менша ймовірність того, що ці особи отримають користь від додаткового навчання. Звідси випливає, що особи з нижчим рівнем освіти мають більше шансів отримати позитивні результати від будь-якого додаткового навчання. Крім цього, незначні зміни можуть мати більше значення для осіб із найнижчим рівнем освіти, вони трактуватимуть це як успіх [3].

Зауважимо, що великого значення набуло вивчення мови на виробництві, тобто мови професійного спрямування. Навіть якщо іммігранти мають базовий або середній рівень знання мови, це зовсім не означає, що вони готові приступити до спілкування на професійні теми, які є необхідним на роботі. У відповідь на такі потреби дорослих іммігрантів пропонуються спеціальні програми професійної адаптації, де їх навчають особливостей певної роботи, зокрема розвивають їхні комунікативні навички у цій сфері. Завдяки програмам професійної адаптації новоприбулі дорослі іммігранти мають можливість отримати необхідний досвід і проявити свої знання та здібності.

Ринок праці і його потреби не є однаковими на території всієї Канади, кожна провінція чи територія висуває свої вимоги до працівників, відповідно, виробниче навчання також має свої особливості. Для працівників, які мають достатній рівень грамотності, воно спрямоване на ознайомлення зі

специфікою певної організації та за необхідності розвиток нових навичок. Зауважимо, що таке навчання стає основою для подальшого навчання та професійного розвитку працівників, а також запорукою процвітання організації.

Крім того що іммігрантів навчають грамотності та англійської чи французької мови, кожна провінція й територія пропонує актуальні курси для іммігрантів певних професій. Такі курси допомагають іммігрантам ознайомитися зі специфікою їхньої професії в Канаді та засвоїти нові знання, необхідні для виконання фахових обов'язків. Наприклад, у провінції Онтаріо Центр для новоприбулих іммігрантів пропонує програму «Ділове спілкування для професіоналів», що допомагає спеціалістам із бухгалтерської справи, що хочуть продовжити свою кар'єру в Канаді, краще адаптуватися до умов ринку праці. Там іммігранти вивчають не тільки ділову мову, але й бухгалтерію, культуру робочого місця, готуються до пошуку роботи та вдосконалюють свої комп'ютерні навички.

Такі програми навчання дорослих іммігрантів Канади необхідні саме для спеціалістів, які хочуть продовжити працювати за своєю спеціальністю в Канаді. Під час навчальних програм іммігрантів передусім тестують, щоб оцінити їхній рівень знань та досвід, після чого розвивають необхідні навички для працевлаштування у Канаді, засвоюють професійну мову, притаманну їхній спеціальності, а також намагаються відповідати індивідуальним потребам у навчанні. Зазвичай кожна провінція та територія має свою програму виробничого навчання, розроблену спеціально на вимогу ринку праці. Наприклад, у провінції Онтаріо така програма називається «Навчальна програма адаптації до робочого місця», у провінції Нью-Брансвік – «Навчання мови задля працевлаштування у провінції Нью-Брансвік», що, крім спеціалізованого навчання мови для роботи, надає такі послуги, як керівництво, скерування на роботу.

У сучасному світі практично кожна сфера життя пов'язана з використанням комп'ютерних технологій, тому однією з вимог для отримання роботи у більшості професійних сфер є володіння принаймні базовими знаннями комп'ютерних програм та уміння ними користуватися. Уміння раціонально використовувати комп'ютер та пов'язані з ним технології, включаючи низку навичок від початкового рівня до програмування, а також вирішення проблем на вищому рівні входить до поняття комп'ютерної грамотності. Цей термін також охоплює знання про те, як функціонує комп'ютер, тобто, крім програмного забезпечення, важливими є знання про технічне забезпечення. Безперечно, чим вище рівень знань, тим більше переваг має іммігрант на ринку праці. Проте далеко не кожна новоприбула особа, яка претендує на отримання роботи у Канаді, володіє такими знаннями.

Значна кількість іммігрантів розвиває ці навички самостійно методом спроб і помилок, тому для них зібрана уся інформація про різні аспекти навчання, працевлаштування, умови праці тощо у посібнику, розробленому Міністерством громадянства та імміграції Канади [6].

Зазвичай використовуються програми, спрямовані на розвиток базових умінь і навичок використання комп'ютера, що охоплюють друкування, уміння користуватися Інтернетом та електронною поштою, програмою Microsoft Word, а також програма «Вдосконалення комп'ютерних навичок» для осіб, які прагнуть покращити попередньо засвоєні знання, використовуючи складніші програми. Для спеціалістів у сфері інформаційних технологій, які хочуть поглибити свої знання, також розроблені навчальні програми, проте вони пропонуються на провінційному рівні і можуть дещо різнитися у різних частинах Канади.

Програми з розвитку комп'ютерних навичок мають різне спрямування: одні навчають тільки жінок, інші – і жінок, і чоловіків; одні пропонують два рівні складності, інші – 3; одні пропонують загальне вивчення програм або навчання задля працевлаштування, інші – спеціалізоване вивчення для певних професій. Проте обов'язковим для розвитку таких навичок є знання англійської або французької мови, щоб швидко сприймати та засвоювати матеріал. Необхідно зазначити, що у деяких провінціях розвиток комп'ютерних навичок пропонується разом із вивченням англійської як другої мови. Таке навчання є професійно спрямованим, і його завдання полягає у сприянні іммігрантам у розвитку комп'ютерних навичок для використання не тільки на виробництві, але й у повсякденному житті, відкриваючи для себе нові можливості.

Зауважимо, що для осіб, зокрема іммігрантів, які вже сформували основи комп'ютерної грамотності, існує багато програм, що зосереджені на вивченні певних аспектів цієї сфери. Вибір програм широкий і розрахований на різні потреби та рівні знань: від навчання текстового набору до вивчення мов програмування. Достатньо популярними є навчальні інтернет-програми, що дають можливість розвивати необхідні навички у зручний час. Часто вони безкоштовні, що є ще однією перевагою для дорослих іммігрантів. Зазначимо, що, крім дистанційної форми виробничого навчання, працівникам середніх та великих підприємств зазвичай пропонуються курси, які надаються як в організації, так і за її межами. Щодо навчання в межах організації, то воно надається спеціально створеним у цій установі відділом з навчання дорослого населення країни, що відповідає за навчання та надання допомоги тим працівникам, які цього потребують. За межами установи навчання може відбуватися за допомо-

гою курсів, які забезпечуються шкільними радами, коледжами, університетами тощо [1].

Отже, факти свідчать про те, що в разі невідповідності знань, умінь і навичок іммігрантів вимогам ринку праці з певних причин уряд країни докладає значних зусиль для того, щоб навчити їх, та запроваджує ініціативи, програми, що сприяють розвитку знань, умінь та навичок іммігрантів за умови їхньої значної мотивації і старанної праці. Таке сприяння навчанню іммігрантів робить значний внесок у розвиток економічного та соціального життя країни. Значним чином через економічну вигоду від кваліфікованої робочої сили питання інвестування в освіту і навчання як дорослих Канади загалом, так і іммігрантів зокрема набуло особливого значення.

Висновки. Рівень грамотності, знань та навичок громадян будь-якої країни значно впливає на її економіку, більш того, він стає показником розвитку як у країні, так і за її межами. Канада також прагне розвивати свій економічний потенціал, саме для цього їй потрібні громадяни, які здатні сприяти розвитку своєї держави. Отже, уряд Канади докладає максимальних зусиль, щоб розвивати навички, здібності та знання не тільки своїх громадян, але й іммігрантів, які в майбутньому стануть громадянами Канади. Маючи величезний потенціал для розвитку, Канада потребує людей, які зможуть правильного його використати, завдяки чому зробити внесок в економіку своєї країни, тому, навчаючи іммігрантів, які становлять значну частину населення країни, Канада одно-

часно сприяє добробуту своїх жителів та процвітанню країни. Таким чином, у ході дослідження виявлено, що у Канаді існує значна кількість програм для навчання дорослих іммігрантів, кожна з яких ставить за мету забезпечення новоприбулих осіб знаннями та навичками, необхідними для працевлаштування та повноцінного функціонування у новому суспільстві.

Стаття не вичерпує усіх аспектів проблеми виробничого навчання, тому подальші дослідження будуть спрямовані на вивчення форм та методів такого навчання для іммігрантів у Канаді.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. A portrait of work-related learning in Quebec. *Work and Learning Knowledge Centre*. March, 2008. 75 p.
2. Immigration: The changing face of Canada. Policy Brief. *The Canadian Chamber of Commerce*. February, 2009. 13 p.
3. Myers K., Myles J. Self-assessed Returns to Adult Education: Life-long Learning and the Educationally Disadvantaged. *Canadian Policy Research Networks Inc*. 2005. 40 p.
4. Quell C. Official languages and immigration: Obstacles and opportunities for immigrants and communities. *Office of the Commissioner of Official Languages*. November, 2002. 69 p.
5. Saunders R. Employer investment in workplace learning: report on the Halifax Roundtable. Ottawa : Work and learning knowledge center and Canadian policy research networks, 2008. 14 p.
6. The employer's roadmap: hiring and retaining international trained workers Ottawa : IRCC, 2017. 26 p.