

Науковий вісник

ІНСТИТУТУ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ НАПН УКРАЇНИ.
ПРОФЕСІЙНА ПЕДАГОГІКА

№ 13'2017

Заснований

07 квітня 2011 року

Засновник

Інститут професійно-технічної
освіти НАПН України

Головний редактор

Валентина Радкевич

Видається 2 рази на рік

Зареєстровано Міністерством
юстиції України

Свідоцтво про державну

реєстрацію друкованого засобу
масової інформації

серія КВ № 17626-6476Р

Науковий збірник входить до переліку фахових наукових видань України (наказ МОН України № 1411 від 10.10.2013).

Включено до наукометричної бази даних Ulrich's Periodicals Directory (від 25.08.2014).



Статті реферуються у Національній бібліотеці України імені В. І. Вернадського, бібліотеці імені В. О. Сухомлинського, Національній парламентській бібліотеці України, Харківській державній науковій бібліотеці імені В. Г. Короленка, Львівській національній науковій бібліотеці України імені В. Стефаника, Одеській національній науковій бібліотеці імені М. Горького, бібліотеці Падерборнського університету (Німеччина), бібліотеці Бременського університету (Німеччина).

© **Інститут професійно-технічної освіти НАПН України, 2017**

УДК 377(082)

ББК 74.56 я43

Н 34

У збірнику висвітлено теоретико-методологічні основи розвитку професійної освіти і навчання: проаналізовано причини зниження й обґрунтовано механізми відновлення престижності професійної освіти, показано роль культурологічної парадигми у формуванні нової моделі освіти, охарактеризовано макроекономічні фактори впливу на розвиток професійної кар'єри учнівської молоді, розглянуто кар'єрні орієнтації суб'єктів сучасної професійної школи. Представлено методичні засади професійного навчання майбутніх фахівців для різних галузей економіки та сфери обслуговування. Окреслено окремі напрями професійної підготовки педагогічних працівників для вітчизняної системи професійної освіти. Відображено зарубіжні аспекти розвитку професійної освіти і навчання: принципи розвитку професійної освіти в країнах ЄС, співпраця університетів України та Польщі, німецький досвід організації підготовки бакалаврів. Висвітлено історичні аспекти підготовки вітчизняних культурологів та фахівців із розвитку сільського зеленого туризму.

Для науковців, науково-педагогічних і педагогічних працівників ВНЗ, ПТНЗ, структурних навчальних підрозділів підприємств, інститутів післядипломної педагогічної освіти, навчально (науково)-методичних центрів ПТО, аспірантів, докторантів.

Голова редакційної колегії

Валентина Радкевич,

доктор педагогічних наук, професор,

дійсний член НАПН України,

директор Інституту професійно-технічної освіти НАПН України

Редакційна колегія

Марина Артюшина (доктор пед. наук, професор, заступник директора з науково-експериментальної роботи ІПТО НАПН України); **Андрій Гуржій** (доктор техн. наук, професор, дійсний член НАПН України); **Людмила Ершова** (доктор пед. наук, доцент, заступник голови редакційної колегії); **Андрій Каленський** (доктор пед. наук, доцент, Інститут професійно-технічної освіти НАПН України); **Олена Коваленко** (доктор пед. наук, професор, ректор Української інженерно-педагогічної академії, м. Харків); **Петро Лузан** (доктор пед. наук, професор, Інститут професійно-технічної освіти НАПН України); **Нелля Ничкало** (доктор пед. наук, професор, академік-секретар Відділення професійної освіти і освіти дорослих НАПН України, дійсний член НАПН України); **Валерій Орлов** (доктор пед. наук, професор, провідний науковий співробітник ІПТО НАПН України); **Лариса Петренко** (доктор пед. наук, учений секретар ІПТО НАПН України); **Людмила Пуховська** (доктор пед. наук, професор, провідний науковий співробітник ІПТО НАПН України); **Ганна Романова** (доктор пед. наук, професор, заступник директора з наукової роботи ІПТО НАПН України; заступник голови редакційної колегії); **Василь Ягупов** (доктор педагогічних наук, професор, провідний науковий співробітник ІПТО НАПН України)

Міжнародна редакційна колегія

Мартіна Лубіова (доктор юриспруденції, доктор у галузі статистики, заступник директора Інституту прогнозування Академії наук Словаччини); **Георгій Рудик** (доктор пед. наук, професор, директор Центру сучасної педагогіки «Навчання без кордонів», Канада); **Аркадій Шкляр** (доктор пед. наук, професор, ректор Республіканського інституту професійної освіти Республіки Білорусь, віце-президент Білоруської Академії освіти); **Томас Дайсінгер** (професор, університет Констанц, Німеччина); **Томаш Кук** (професор, проректор з міжнародних відносин Вищої Лінгвістичної школи у м. Ченстохові, Республіка Польща); **Франтішек Шльосек** (доктор пед. наук, професор, директор Інституту педагогіки Академії спеціальної педагогіки ім. Марії Гжегожевської, Республіка Польща)

Відповідальний редактор **Лідія Гуменна**

Н 34

Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка : зб. наук. праць : Вип. 13 / Інст-т проф.-тех. освіти НАПН України ; [Ред. кол.: **В. О. Радкевич** (голова) та ін.]. – Павлоград : ТОВ «ІМА-прес», 2017. – 161 с. – Бібліогр. в кінці ст.

Усі права автори передають "Науковому віснику Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка"

ISSN 2223-5752

© Інститут професійно-технічної освіти НАПН України, 2017

Розділ I
ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ
РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ І НАВЧАННЯ

Валентина Радкевич

НАУКОВІ ЗАСАДИ ПІДВИЩЕННЯ ПРЕСТИЖНОСТІ
ВІТЧИЗНЯНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ..... 5

Валерій Орлов

КАР'ЄРНІ ОРІЄНТАЦІЇ СУБ'ЄКТІВ СУЧАСНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ШКОЛИ 15

Людмила Єршова

МАКРОЕКОНОМІЧНІ ФАКТОРИ ВПЛИВУ НА РОЗВИТОК ПРОФЕСІЙНОЇ
КАР'ЄРИ УЧНІВ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ 22

Ірина Грабовська

РОЛЬ КУЛЬТУРОЛОГІЧНОЇ ПАРАДИГМИ У ФОРМУВАННІ
ЖИТТЄТВОРЧОЇ МОДЕЛІ ОСВІТИ ХХІ СТОЛІТТЯ 30

Ліна Короткова

ПРОФЕСІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ СФЕРИ ПОСЛУГ
В УМОВАХ ОСВІТНЬО-ВИРОБНИЧОГО КЛАСТЕРУ: СУТНІСТЬ І СТРУКТУРА 36

Інна Гриценюк

ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ КАР'ЄРНИХ ОРІЄНТАЦІЙ
УЧНІВ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ..... 44

Розділ II
МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ
ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ

Олександра Бородієнко

РОЗВИТОК У МАЙБУТНІХ СПЕЦІАЛІСТІВ КЛЮЧОВИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ
ЗАСОБАМИ НЕФОРМАЛЬНОГО ТА ІНФОРМАЛЬНОГО НАВЧАННЯ 51

Світлана Алексєєва

ДИНАМІКА ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ ДИЗАЙНЕРІВ ДО РОЗВИТКУ
ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ 59

Алла Максимова

МОДЕЛЬ РОЗВИТКУ ПРОЕКТНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНІХ ДИЗАЙНЕРІВ-ГРАФІКІВ У
ПРОФЕСІЙНІЙ ПІДГОТОВЦІ 66

Мар'яна Богдадюк

ПРОФЕСІЙНА ПІДГОТОВКА МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ
НАРОДНИХ ХУДОЖНІХ ПРОМИСЛІВ: КАТЕГОРІАЛЬНИЙ АНАЛІЗ 73

Зміст

Катерина Ромась, Наталя Половко СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ВИКЛАДАННЯ АПТЕЧНОЇ ТЕХНОЛОГІЇ ЛІКІВ	80
Олена Шамралюк МЕТОДИЧНИЙ СУПРОВІД СТАЖУВАННЯ МАЙСТРІВ ВИРОБНИЧОГО НАВЧАННЯ АГРАРНОГО ПРОФІЛЮ	87
Олена Глущенко. МЕТОДИКА ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ ЕНЕРГОЕФЕКТИВНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ МАШИНОБУДІВНОГО ПРОФІЛЮ	95
Ірина Андрощук МЕТОДИЧНА СИСТЕМА ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ УЧИТЕЛІВ ТРУДОВОГО НАВЧАННЯ ТА ТЕХНОЛОГІЙ ДО ПЕДАГОГІЧНОЇ ВЗАЄМОДІЇ	102
Марина Клименко ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ РОЗВИТКУ КАР'ЄРНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ ІНЖЕНЕРІВ- МЕХАНІКІВ У ТЕХНІЧНИХ УНІВЕРСИТЕТАХ	109
Ігор Андрощук ОРГАНІЗАЦІЯ ПОЗАУРОЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ УЧНІВ	116
Розділ III ЗАРУБІЖНІ ТА ІСТОРИЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ І НАВЧАННЯ	
Томаш Кук СПІВРОБІТНИЦТВО УНІВЕРСИТЕТІВ ПОЛЬЩІ Й УКРАЇНИ ЗАДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ	123
Олександра Бородієнко, Людмила Пуховська, Олександр Радкевич, Сніжана Леу ДОРОЖНЯ КАРТА ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ І НАВЧАННЯ В КРАЇНАХ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ	130
Оксана Мельник ПЕРСПЕКТИВИ ВИКОРИСТАННЯ НІМЕЦЬКОГО ДОСВІДУ В ОРГАНІЗАЦІЇ БАКАЛАВРСЬКОЇ ПІДГОТОВКИ ЗА СПЕЦІАЛЬНІСТЮ «ЕКОНОМІЧНА ПЕДАГОГІКА»	139
Інна Гурова ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ КУЛЬТУРОЛОГА	145
Степан Грибіш ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ІЗ РОЗВИТКУ СІЛЬСЬКОГО ЗЕЛЕНОГО ТУРИЗМУ В УКРАЇНІ	151
Інформація для авторів	157
Contents	159

РОЗДІЛ I

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ І НАВЧАННЯ

УДК 377/378-043.86:331.5

НАУКОВІ ЗАСАДИ ПІДВИЩЕННЯ ПРЕСТИЖНОСТІ ВІТЧИЗНЯНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ

Валентина Радкевич,

*доктор педагогічних наук, професор,
дійсний член НАПН України,
директор Інституту професійно-технічної
освіти НАПН України*

КЛЮЧОВІ СЛОВА:

професійна освіта,
престижність
професії,
престижність
професійної освіти,
професійна
орієнтація,
професійна
кар'єра, мотивація
до успіху,
людський капітал

Реферат

У роботі охарактеризовано сучасний стан професійної освіти, проаналізовано причини стрімкого зниження її престижності, визначено суперечності, які засвідчують актуальність обґрунтування наукових засад підвищення престижу вітчизняної професійної освіти. Проаналізовано ступінь представлення феномену «престижність» у зарубіжній і вітчизняній науковій думці, виокремлено соціологічний і міждисциплінарний підходи до його вивчення. Визначено основні критерії престижності професійної освіти: визнання у суспільстві значимості її навчально-виховних функцій; гарантування вступникам рівних можливостей і чесної конкуренції; якісне науково-методичне забезпечення усіх форм навчальної діяльності; модернізована матеріально-технічна база; створення умов для запобігання корупції; системне використання інноваційних педагогічних, виробничих та інформаційно-комунікаційних технологій; забезпечення міжнародної мобільності студентської молоді; створення умов для формування професійних навичок; відповідність спеціалізацій актуальним потребам ринку праці, задоволеність роботодавців якістю підготовки фахівців. Сформульовано основні напрями й механізми підвищення рівня престижності професійної освіти: модернізація фахової підготовки у навчальних закладах I і II рівнів акредитації, забезпечення розвитку людського капіталу і формування суспільства з високим рівнем мотивації до успіху; створення в державі сприятливого морального й соціального клімату, в якому престижною є успішна професійна кар'єра; запровадження принципів розвитку європейських освітніх систем; створення нової моделі підготовки майбутніх фахівців; відкриття Центрів розвитку професійної кар'єри та спеціальних інтернет-ресурсів з кар'єрного консультування; системне застосування в навчальному процесі інноваційних педагогічних, виробничих та інформаційно-комунікаційних технологій; запровадження моніторингу динаміки престижності професій та навчальних закладів; систематичне оновлення Українського стандарту престижності професій.

Аналіз останніх публікацій. Увага науковців до вивчення сутності понять «престиж» і «престижність» стала стрімко зростати після поширення у 30-х рр. XX століття серії праць відомого американського соціолога У. Уорнера «Янки Сіті». Соціологи доводили зв'язок між економічною структурою суспільства та його цінностями, який виявлявся в статусі особистості через деякі соціально-економічні критерії (освіта, виховання, дохід, приналежність до певної сім'ї, верстви чи

соціальної групи). Таким чином, у сутнісні підвалини поняття «престижність» закладався соціально схвалений тип поведінки та приналежність до визнаної у суспільстві соціальної групи. На основі цих соціологічних досліджень вибудовувалася перша наукова концепція престижності професій, яка розглядалася в контексті: соціальної мобільності в індустріальному суспільстві (С. Ліпсет, Р. Бендікс), дослідження структури зайнятості населення (П. Блау, О. Данкен), престижу зайнятості в компаративній

перспективі (Д. Трейман). У кінці ХХ століття було розроблено рейтингову шкалу престижу зайнятості за певними професіями (Occupation Prestige Rankings), в основу якої було покладено узагальнення думок фахівців про престиж своєї професії та професій інших людей.

З початку нового тисячоліття до вивчення проблеми престижності професії став застосовуватися міждисциплінарний підхід із поглибленим вивченням психологічних механізмів формування уявлень про престижність професійної освіти (мотивація, самоповага, гендерні і вікові відмінності, міцність знань, умінь і навичок тощо). Сучасні педагогічні дослідження вітчизняних науковців засвідчують зростання їх уваги до поняття «престижність професії» як освітнього феномену. Ця наукова категорія розглядалася в контексті реалізації професійного розвитку особистості та профорієнтації (А. Деркач, Є. Кімов, В. Назаркевич, Н. Пряжников, Д. Сьюпер, В. Толочек, Б. Федоришин), у процесі дослідження технологій професійної орієнтації населення в умовах сучасного ринку праці (Н. Литвинова, В. Синявський, Н. Побірченко), в ході вивчення динаміки престижності професій, що користуються попитом на ринку праці (Л. Авдєєв, Л. Григоровська, Л. Капченко, О. Лисенко, М. Найдьонов, М. Судаков, С. Тарасюк, Ю. Товстокора), у дослідженнях, присвячених теоретичним і методологічним аспектам конкурентоспроможності персоналу (Д. Богиня, О. Грішнова, Л. Калашникова, Е. Лібанова, С. Сотнікова, С. Цимбалюк) та ін. Водночас, залишається відкритою проблема аналізу причин стрімкого зниження престижності вітчизняної професійної освіти та обґрунтування наукових засад її відновлення в умовах нестабільної соціально-економічної ситуації.

Мета статті: визначити й охарактеризувати критерії престижності професійної освіти, здійснити аналіз причин їх трансформації, визначити основні напрями підвищення рівня престижності вітчизняної професійної освіти в сучасних соціально-економічних умовах.

Виклад основного матеріалу. Вивчення проблеми стрімкого зниження в Україні

престижу професійної освіти неодмінно переконує дослідника в необхідності з'ясування спільного й відмінного в сутності понять: «соціальний престиж», «престиж професії», «престиж професійної освіти». Феномен суспільного престижу найчастіше пов'язують із системою домінуючих у соціумі колективних оцінок та уявлень про розмір соціальної винагороди за певну посаду. Відповідно до теорії К. Девіса та У. Мура, суспільний арсенал винагород утворюють предмети (для забезпечення комфортного існування) і кошти (для розвитку природних задатків, задоволення інтересів, реалізації захоплень, захисту гідності й самовираження). Відтак, виокремлюється проблема соціального становища певних професійних груп, яка визначається важливістю соціального замовлення на конкретний вид професійної діяльності. Чим більш затребуваною є на ринку праці професія, тим більший розмір винагороди призначає за неї суспільство. Таким чином, з'являється проблема нерівності в системі винагороди, яка визначається не стільки кількістю зусиль професіонала й обсягом виконаної ним роботи, скільки її дефіцитністю.

З огляду на це, варто звернути увагу на кілька взаємопов'язаних позицій, важливих у контексті виявлення причин зниження престижності робітничих професій і професійної освіти: визнання професії пов'язане з її дефіцитністю; дефіцитність визначає нерівність у розмірах винагороди; розміри винагороди впливають на можливості працівника і, відповідно, на його соціальний статус, який, зокрема, визначається рівнем освіти. Тобто, коло замикається. Таким чином, відбувається зближення змістового наповнення понять: «соціальний престиж», «престижність професії» і «престижність освіти». Однак вони залишаються різними за своїм значенням, і відмінність ця виявляється більшою або меншою в залежності від такого важливого фактору, як соціальна інерція. Суспільство інерційно може вважати престижними певні професії навіть тоді, коли винагорода за результати певної діяльності не відповідатиме уявленням про її значимість. Саме соціальна інерція визначила в 1990-х роках попит на отримання в Україні вищої освіти. У Радянському Союзі вища освіта була досить

дефіцитною. Питома вага прийому до ВНЗ від числа випускників десятих класів у середньому становила 49% [1] (рис. 1).

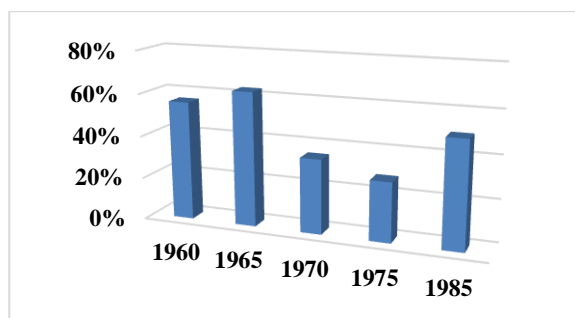


Рис. 1. Відсоток випускників ЗОШ, які вступали до вищих навчальних закладів СРСР [1]

Це створювало для вступників конкурентні умови, які забезпечували необхідну якість контингенту студентів вищих навчальних закладів, а відтак, і якість їх випускників. Крім того, близько половини випускників загальноосвітніх шкіл продовжували своє навчання в системі професійно-технічної освіти, забезпечуючи достатню кількість кваліфікованих робітників у різних галузях народного господарства, формуючи здорову конкуренцію на ринку робітничих послуг. Дефіцитність вищої освіти породжувала її престижність, що міцно закріпилася у свідомості громадян як певний «квиток» на користування соціальним ліфтом.

У теперішній час конкуренція як важлива складова формування престижності втрачена, що позбавило тисячі дипломованих фахівців можливості знайти гідну роботу. «Людей із вищою освітою на ринку праці найбільше серед тих, хто шукає роботу. – Зазначав в одному з інтерв'ю заступник Міністра освіти і науки України Павло Хобзей. – Тут немає нічого дивного, бо нині є нездорова ситуація, коли 80 відсотків випускників середніх шкіл продовжують навчання у ВНЗ. І тільки 20 відсотків здобувають робітничі професії!» [2].

У 1990-х роках відбувся певний збій у системі державного освітнього менеджменту. Потреби ринку праці були підмінені смаками населення, у свідомості якого, як уже зазначалося, було сформовано уявлення про дефіцитність і престижність вищої освіти. На догоду нереалізованим суспільним бажанням, а не реальним потребам економіки, розпочався

процес масового відкриття вищих навчальних закладів, який упродовж кількох десятків років зумовив колосальне перевиробництво дипломованих спеціалістів, що супроводжувалося не менш стрімким зниженням якості їхньої професійної підготовки. Цілком об'єктивно вступив у дію філософський закон переходу кількості в якість, у нашому випадку – невідкріплене потребами ринку праці зростання числа ВНЗ зумовило катастрофічне за своїми масштабами зниження якості підготовки фахівців. Крім того, прорахунки в освітній логістиці ускладнилися демографічною кризою, яку повинні були, але не врахували, освітні менеджери найвищого рангу. Як наслідок – занепад професійно-технічної освіти, контингент якої став асоціюватися з категорією «малозабезпечених», «соціально незахищених», «неуспішних» тощо. Непрофесіоналізм став спільною проблемою як вищої, так і професійно-технічної освіти, що неминуче позначилося на якості обслуговування усіх галузей життя суспільства.

Проте закони ринкової економіки неодмінно повинні були відреагувати на розбалансування системи професійної підготовки фахівців. З одного боку, за законами соціальної інерції, населення продовжувало прагнути здобуття вищої освіти, а з іншого, – з огляду на якість її «продукції» і перевиробництво, виключило цілу низку професій із числа дефіцитних, а значить, і престижних. Поступово, але невпинно зменшувалися й розміри винагороди представникам тепер уже неprestижних інтелектуальних професій. Створений при цьому дефіцит кваліфікованих працівників породив підвищений попит населення на робітничі професії. Відтак, значна кількість дипломованих безробітних фахівців із вищою освітою «перекваліфікувалися» на будівельників, ремонтників, техніків, які взялися вгамовувати професійно-технічний «голод» суспільства, яке навіть за не зовсім якісну роботу винагороджувало їх значно краще, ніж держава – бюджетних працівників інтелектуальної сфери.

На очах сучасного українського суспільства вершиться дія ще одного філософського закону – заперечення заперечення: нехтування важливістю

збереження конкуренції і створення на основі цього неконкурентної системи підготовки фахівців, неминуче призвело до заперечення цієї системи. Доказом є зниження поваги молоді до вищої освіти як такої, що не гарантує ані професійного успіху, ані соціального статусу. Вища освіта втратила єдність форми і змісту: населення інерційно прагне отримати не освіту як сукупність певних знань, умінь і навичок (зміст), а лише диплом (форму). Приходячи на ринок освітніх послуг, абітурієнт часто волів би одразу отримати легку обгортку (диплом), залишивши важкий зміст його виробникам. При цьому значна кількість стихійно утворених будівельних, ремонтних, малярних тощо бригад, користуючись дефіцитністю своїх послуг, отримують винагороду від населення поза контролем держави, не сплачуючи жодних податків і не здійснюючи жодних відрахувань до життєво важливих для суспільства соціальних фондів, наприклад, пенсійного. Тобто, недосконалий освітній менеджмент критично розбалансував в Україні систему професійної підготовки кваліфікованих фахівців, зруйнувавши традиційні уявлення про престижність професій та негативно вплинувши на функціонування системи соціального й пенсійного забезпечення в країні.

Ще однією важливою причиною зниження престижності професійної освіти стала кадрова політика держави. Необґрунтовано велике число вищих навчальних закладів різних рівнів акредитації при критичному дефіциті студентського контингенту зумовлює нездатність держави здійснити справедливу винагороду вчителям, викладачам, майстрам навчання, заробітна плата яких виявилася непропорційно меншою за винагороду, яку отримує, наприклад, звичайний будівельник, плиточник чи маляр на чорному ринку послуг.

Дефіцитність студентського контингенту зробила категорію «кількісний склад студентів» одним із критеріїв престижності закладу. Відтак, на підсумковій атестації знання студента не можна оцінити на «2 бали», його не дозволять відрахувати, якщо він навіть взагалі не відвідуватиме занять, оскільки його присутність у закладі прямо пов'язана з існуванням останнього. Такі позитивні якості

викладача, як: професійність, принциповість і вимогливість – за умов відсутності можливості застосовувати до студентів будь-які методи педагогічного чи адміністративного покарання – стають незатребуваними або навіть загрозливими для політики існування закладу. В окремих закладах вищої освіти адміністрація визначає викладачам «норму» для набору абітурієнтів, відверто критикує за негативне оцінювання знань студентів, примушує «добровільно» виконувати функції скороченого у процесі «оптимізації штату» обслуговуючого персоналу. Все це позначається на зниженні авторитету педагогів, остаточно витісняючи названу професію з числа престижних. Водночас, щорічно зростають вимоги до працівників інтелектуальної галузі, дотримання яких пов'язане зі значними фінансовими витратами (оплата вартості підвищення кваліфікації, стажувань, участі в конференціях, семінарах і тренінгах, друку статей, посібників і підручників тощо). При скороченні штатів не завжди використовуються чіткі й прозорі рейтинги, в яких відображені усі аспекти професійної діяльності працівника. Відтак, шлях до професійної майстерності у представників освітньої сфери виявляється надто довгим, емоційно виснажливим, фінансово затратним, соціально незахищеним і в результаті – абсолютно непрестижним.

Поступово традиційні професії, що завжди вважалися престижними, наприклад, викладач, майстер виробничого навчання, бібліотекар, інженер, механік, втратили в очах суспільства свою привабливість, що зумовило плінність кадрів та їх масовий відтік до інших галузей господарства. Наслідком став брак висококваліфікованих фахівців у найважливіших для суспільства сферах: освіті, аграрному секторі, машинобудуванні, металургії, будівництві тощо [3, с. 374].

Ці нездорові тенденції, як зазначають вітчизняні дослідники, досягли свого апогею в кінці 2013 року. «Далі, якщо не зупинити їх розвиток, – писав, зокрема, В. Назаркевич, – Україну чекає непоправна деградація економіки та всіх інших сфер життєдіяльності суспільства» [4, с. 143].

Охарактеризовані фактори негативно відображаються на професійному самовизначенні особистості та здійсненні

зкладами різних типів профорієнтаційної роботи. До причин цього явища сучасні дослідники відносять: деформацію у значного відсотка молоді уявлень про професійні цінності, професійну етику та престиж професії через розростання тіньової економіки; поширення утриманської психології і схильності молоді перекладати відповідальність за свою долю на інших людей; втрату в молодих людей стимулів до саморозвитку особистості через застарілість методів і форм організації навчально-виховного процесу, значну кількість обмежень, що перешкоджають прояву індивідуальності, ініціативності та самостійності; низьку соціальну захищеність молоді та її неготовність працювати в конкурентних умовах; низький рівень самооцінки учнівської та студентської молоді і готовність самостверджуватися, ігноруючи морально-етичні й правові норми суспільства; зниження престижності навчальних закладів [5, с. 186-187].

Як свідчать результати експериментальної роботи лабораторії професійної кар'єри ІІТО НАПН України, лише 13 % опитаних учнів ПТНЗ престижність закладу визнали вирішальним фактором вибору професії (рис. 2).

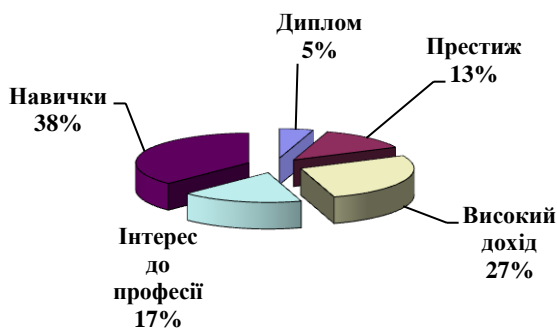


Рис. 2. Мета навчання у ПТНЗ

Серед факторів впливу на вибір професії її престижність та репутація підприємства поступаються можливості кар'єрного розвитку, бажанню працювати в доброзичливому колективі, відповідності роботи здібностям і нахилам особистості. При цьому, 33% опитаних учнів ПТНЗ до факторів професійного успіху віднесли ті, що сформовані на основі потреб нижчого рівня – уміння грати «без правил»

(8 %), конформність поведінки (12 %), обставини (13 %). Усе це потребує відмови від традиційного підходу до реалізації профорієнтаційної діяльності, оновлення її змісту і створення нових форм роботи з учнівською молоддю. В основу профорієнтації має бути покладено підготовку молодих людей до здійснення професійного самовизначення, формування в них уміння активізувати власні внутрішні резерви та можливості й самостійно приймати рішення щодо вибору професії.

Відповідно до Середньострокового плану пріоритетних дій Уряду, розрахованого до 2020 року, однією з п'яти цілей урядової діяльності визнано побудову конкурентноздатної вітчизняної економіки [6]. У процесі реалізації цього завдання особлива роль відводиться людському капіталу, який розглядається як сукупність сформованих і розвинених здібностей, особистісних рис, мотивацій, знань і досвіду, що використовуються в економічній діяльності, забезпечуючи високу продуктивність праці, зростання індивідуального і національного доходу. Це зумовлює необхідність сприяння інноваційному розвитку всієї освітньої галузі, зокрема трансформації професійної освіти в ефективну систему професійної освіти і навчання, максимально наближеної до потреб сучасного ринку праці у кваліфікованих, професійно мобільних, інтелектуально розвинених і вихованих працівниках, здатних до професійного розвитку впродовж усього життя [7, с. 28]. Цю трансформацію важливо дослідити з урахуванням міжнародного досвіду реформування системи професійної освіти й зафіксувати в законопроектах «Про освіту» та «Про професійну освіту». У цьому контексті великого значення набувають дослідження співробітників Інституту професійно-технічної освіти НАПН України з теми «Розвиток систем професійної освіти і навчання в країнах Європейського Союзу», зокрема щодо аналізу тенденцій, моделей та принципів розвитку європейських освітніх систем. У процесі модернізації системи освіти в Україні має бути сформовано низку важливих керівних положень: відповідальність держави за професійну освіту і навчання; забезпечення рівного доступу до здобуття професійної освіти; визнання навчання на основі продуктивної діяльності обов'язковим

компонентом програм професійної освіти; забезпечення рівноцінного контролю якості професійної освіти за допомогою професійних і освітніх стандартів, розроблених на компетентнісній основі; забезпечення взаємозв'язку загальної середньої та професійної освіти тощо. Врахування європейського досвіду сприятиме створенню нової моделі підготовки майбутніх фахівців, що включатиме дві взаємопов'язані складові – економічну і соціальну. Перша покликана максимально враховувати потреби національного й регіонального ринків праці у професійно компетентних фахівцях, відповідно до Національної рамки кваліфікацій. Соціальна складова моделі повинна забезпечити: задоволення потреб різних цільових груп населення в оволодінні частковими і повними кваліфікаціями з урахуванням особистих здібностей і можливостей; залучення до професійної освіти учнівської молоді, яка не отримала загальної середньої освіти; створення умов для безперервного професійного розвитку дорослого населення, професійного навчання мігрантів; розширення доступу до отримання кваліфікацій осіб з обмеженими можливостями, консультування з вибору, побудови і розвитку професійної кар'єри учнівської молоді та дорослих, а також сертифікації кваліфікацій.

Ще одним важливим завданням професійної освіти, спрямованим на підвищення її престижності, є забезпечення розвитку людського капіталу і формування суспільства з високим рівнем мотивації до успіху. Готовність молодих фахівців до реалізації успішної професійної кар'єри є однією з базових складових економічної безпеки країни. Співробітники лабораторії професійної кар'єри Інституту професійно-технічної освіти НАПН України для вирішення цього завдання пропонують звернутися до організації кар'єрного консультування учнівської молоді та створення з цією метою Центрів професійної кар'єри у навчальних закладах різних типів, в також спеціалізованих інтернет-ресурсів (сайти з кар'єрного консультування, інформаційні ресурси щодо переліку професій та висвітлення попиту на них на ринку праці тощо). Це повинно сприяти формуванню в учнівської молоді кар'єрної компетентності, під якою пропонується

розуміти інтегративну якість особистості, що характеризується їхнім прагненням і спроможністю до професійної самореалізації на основі знань, умінь, навичок, рефлексії, адекватного сомооцінювання і планування процесу й результату професійної кар'єри.

Наступним чинником модернізації професійної освіти і навчання, здатним підвищити престижність професійної освіти, є використання в навчальному процесі інноваційних педагогічних і виробничих технологій. Поєднати ці технології покликане проектне навчання, що дає змогу практикоорієнтувати зміст теоретичного матеріалу, активізувати і спрямувати навчальну діяльність учнів на створення конкретного продукту. Модернізація змісту професійної освіти, активне застосування в навчальному процесі інформаційно-комунікаційних технологій, формування у педагогічних працівників системи професійної освіти готовності до здійснення проектної діяльності тощо – в сукупності неодмінно сприятимуть підвищенню рівня престижності закладів професійної освіти.

Сучасний ринок праці істотно відрізняється від колишніх систем зайнятості. Його трансформація відбувається під впливом технологічних зрушень і визначається новими можливостями держави, підприємців, організацій і безпосередньо фахівців у формуванні «людських ресурсів» нової якості [8]. Співробітниками Інституту соціальної та політичної психології проаналізовано вітчизняний і зарубіжний досвід динаміки престижності професій, визначено методичну стратегію оновлення списку професій для організації моніторингу динаміки та чинників престижності професій, запропоновано відповідну схему дій (моніторинг даних Державної служби зайнятості і формування списку найбільш дефіцитних професій; аналіз даних попередніх опитувань для оновлення десятки найбільш престижних професій з найвищою динамікою престижності; включення певних професій на замовлення та професій, необхідних для корекції й оновлення Українського стандарту престижності професій) [9; 10].

Аналіз сучасних наукових розробок в царині дослідження механізмів формування у

суспільстві уявлень про престижність професійної освіти засвідчує важливість залучення до управління системою професійної освіти роботодавців, які досі були позбавлені дієвих механізмів впливу на процес підготовки майбутніх кваліфікованих працівників для підприємств та організацій свого регіону і галузі. Розробка механізмів реалізації «соціального партнерства» дасть змогу роботодавцям отримати додаткові стимули для підвищення мотивації особистої участі в фінансовій підтримці закладів професійної освіти і для перегляду якості роботи своїх служб управління людськими ресурсами, що сприятиме також підвищенню престижності підприємств і організацій.

Висновок. Сучасний стан професійної освіти засвідчує стрімке зниження її престижності, зумовлене економічною кризою, недосконалістю державного освітнього менеджменту, відсутністю професійної освітньої логістики, розбалансування системи професійної освіти внаслідок непродуманого збільшення кількості вищих навчальних закладів, зникненням конкуренції при вступі до вищих навчальних закладів, перевиробництвом дипломованих фахівців і зниженням якості їхньої професійної підготовки, погіршенням фінансового забезпечення закладів освіти і науково-педагогічних працівників, зниженням авторитету вчителів, викладачів і майстрів навчання, високим рівнем безробіття серед випускників тощо. Науковими установами України обґрунтовано достатньо напрямів і механізмів, спрямованих на підвищення рівня престижності професійної освіти, а відтак, гідних уваги вітчизняної законодавчої влади.

До них варто віднести: модернізацію фахової підготовки в навчальних закладах I і II рівнів акредитації, забезпечення розвитку людського капіталу і формування суспільства з високим рівнем мотивації до успіху; створення в державі сприятливого морального і соціального мікроклімату, в якому престижною є успішна професійна кар'єра; запровадження принципів розвитку європейських освітніх систем; створення нової моделі підготовки майбутніх фахівців; відкриття Центрів розвитку професійної кар'єри та спеціальних інтернет-ресурсів із кар'єрного консультування; системне застосування в навчальному процесі інноваційних педагогічних, виробничих та інформаційно-комунікаційних технологій; запровадження моніторингу динаміки престижності професій та навчальних закладів; розробка Українського стандарту престижності професій. Основними критеріями престижності професійної освіти можна вважати: визнання у суспільстві значимості її навчально-виховних функцій; гарантування вступникам рівних можливостей і чесної конкуренції; якісне науково-методичне забезпечення всіх форм навчальної діяльності; модернізована матеріально-технічна база; створення умов для запобігання корупції; системне використання інноваційних педагогічних, виробничих та інформаційно-комунікаційних технологій; забезпечення міжнародної мобільності студентської молоді; створення умов для формування професійних навичок; відповідність спеціалізацій актуальним потребам ринку праці, задоволеність роботодавців якістю підготовки фахівців.

Література

1. Кочетов А. Н. Профессиональное образование в 60-х – 80-х годах: путь к инфляции / А. Н. Кочетов // Отечественная история. – 1994. – № 4-5. – С. 145-149.
2. Ситуація, коли всі школярі вступають у «виші», є ненормальною : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.osvita.org.ua/articles/376.html>
3. Шахрай В. М. Технології соціальної роботи: навчальний посібник / В. М. Шахрай. – К. : Центр навчальної літератури, 2006. – 464 с.
4. Назаркевич В. О. Професійна орієнтація на робітничі професії: сучасні тенденції, проблеми та перспективи / В. О. Назаркевич // Актуальні проблеми професійної орієнтації та професійного навчання населення в умовах соціально-економічної нестабільності : матеріали VII Міжнародної науково-практичної конференції (28 жовтня 2014 р., м. Київ) : у 2 ч. – Ч. 1. – К. : ІПК ДСЗУ, 2014. – С. 140-148.
5. Синявський В. В. Професійне самовизначення особистості: психологічний аспект / В. В. Синявський // Актуальні

проблеми професійної орієнтації та професійного навчання населення в умовах соціально-економічної нестабільності : матеріали VII Міжнародної науково-практичної конференції (28 жовтня 2014 р., м. Київ) : у 2 ч. – Ч. 1. – К. : ІПК ДСЗУ, 2014. – С. 186-193.

6. Середньостроковий план пріоритетних дій Уряду : [Електронний ресурс]. – Режим доступу:

http://www.kmu.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=249629697

7. Радкевич В. О. Модернізація професійної освіти і навчання в контексті євроінтеграції: науковий супровід / В. О. Радкевич // Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання: збірник матеріалів XI Всеукраїнської науково-практичної конференції (звітної), присвяченої 25 – річчя НАПН України (м. Київ, 29 березня – 13 квітня 2017 р.) / Інститут професійно-технічної освіти НАПН України /

за заг. ред. В.О. Радкевич. – К. : ПТОО НАПН України, 2017. – С. 27 – 32.

8. Грішнова О. А Людський капітал / О. А. Грішнова. – К. : «Знання», 2004. – 214 с.

9. Науково-методичні засади відстеження динаміки престижності професій, що користуються попитом на ринку праці : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://profprestige.org.ua/index.php/doss/rezultaty-za-temamy-ndr/item/151-naukovo-metodychni-zasady-vidstezhennia-dynamiky-prestyzhnosti-profesii-shcho-korystuiutsia-popytom-na-rynku-pratsi>

10. Динаміка оцінок престижності професій, що користуються попитом на ринку праці. Чинники, умови та особливості вибору професії: інформ. бюл. Жовтень, 2011 / за ред. М. І. Найдюнова; упоряд. О. І. Лисенко. – Інститут соціальної та політичної психології НАПН України. – К., 2012. – 127 с.

Реферат

Научные основы повышения престижности отечественного профессионального образования

Валентина Радкевич,

доктор педагогических наук, профессор,

действительный член НАПН Украины,

директор Института профессионально-технического образования НАПН Украины

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:

профессиональное образование, престижность профессии, престижность профессионального образования, профессиональная ориентация, профессиональная карьера, мотивация к успеху, человеческий капитал

В работе охарактеризовано современное состояние профессионального образования, проанализированы причины стремительного снижения его престижности, определены противоречия, которые доказывают актуальность обоснования научных основ повышения престижа отечественного профессионального образования. Проанализирована степень представленности феномена «престижность» в зарубежной и отечественной научной мысли, выделены социологический и междисциплинарный подходы к его изучению. Определены основные критерии престижности профессионального образования: признание в обществе значимости его учебно-воспитательных функций; гарантирование поступающим равных возможностей и честной конкуренции; качественное научно-методическое обеспечение всех форм учебной деятельности; модернизированная материально-техническая база; создание условий для предотвращения коррупции; системное использование инновационных педагогических, производственных и информационно-коммуникационных технологий; обеспечение международной мобильности студенческой молодежи; создание условий для формирования профессиональных навыков; соответствие специализаций актуальным потребностям рынка труда, удовлетворенность работодателей качеством подготовки специалистов. Сформулированы основные направления и механизмы повышения уровня престижности профессионального образования: модернизация профессиональной

подготовки в учебных заведениях I и II уровней аккредитации, обеспечение развития человеческого капитала и формирования общества с высоким уровнем мотивации к успеху; создание в государстве благоприятного морального и социального климата, в котором престижной является успешная профессиональная карьера; внедрение принципов развития европейских образовательных систем; создание новой модели подготовки будущих специалистов; открытие Центров развития профессиональной карьеры и специальных интернет-ресурсов по карьерному консультированию; системное применение в учебном процессе инновационных педагогических, производственных и информационно-коммуникационных технологий; внедрение мониторинга динамики престижности профессий и учебных заведений; систематическое обновление Украинского стандарта престижности профессий.

Abstract

Scientific basis of domestic professional education prestige improving

Valentyna Radkevych

*Doctor of pedagogical science, Professor, Member of NAPS of Ukraine
Director of the Institute of vocational education and training of NAPS of Ukraine*

KEY WORDS:

professional education, prestige of a profession, professional education prestige, professional orientation, professional career, motivation for success, human capital

The modern state of professional education, the problems of its rapidly decreasing prestige, the problems of contradiction, which prove the urgency of justifying the scientific basis for increasing the prestige of domestic vocational education, are characterized in the work. The degree of awarding the "prestige" phenomenon in foreign and domestic scientific thoughts is analysed, sociological and interdisciplinary approaches to its study are singled out. The main criteria of professional education prestige are defined: recognition of the importance of its teaching and educational functions in society; guarantee of incoming equal opportunities and fair competition; qualitative scientific and methodological support of all forms of educational activity; upgraded material and technical base; creating conditions for preventing corruption; systematic use of innovative pedagogical, production and information-communication technologies; ensuring international mobility of student youth; creation of conditions for the formation of professional skills; relevance of specializations to the actual needs of the labour market, the satisfaction of employers with specialists training quality. The main directions and mechanisms for increasing the prestige level of vocational education are formulated: modernization of vocational training in educational institutions of I and II degrees of accreditation, ensuring the development of human capital and the formation of a society with a high level of motivation for success; favourable moral and social climate creation where the successful professional career is thought to be prestigious; introduction of the principles of the development of European educational systems; creation of a new training model for future specialists; opening of career development centres and special Internet resources for career counselling; systemic application in educational process of innovative pedagogical, industrial and information-communication technologies; introduction of prestige dynamics monitoring outcomes for professions and educational institutions; systematic updating of the Ukrainian standard of a profession prestige.

References

1. Kochetov A. N. Professionalnoe obrazovanye v 60-kh – 80-kh hodakh: put k ynfliatsyy / A. N. Kochetov // Otechestvennaia ystoriya. – 1994. – № 4-5. – S. 145-149.
 2. Sytuatsiia, koly vsi shkoliari vstupaiut u «vyshi», ie nenormalnoiui : [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu : <http://www.osvita.org.ua/articles/376.html>
 3. Shakhrai V. M. Tekhnologii sotsialnoi roboty: navchalnyi posibnyk / V. M. Shakhrai. – K. : Tsentr navchalnoi literatury, 2006. – 464 s.
 4. Nazarkevych V. O. Profesiina oriientatsiia na robitnychi profesii: suchasni tendentsii, problemy ta perspektyvy / V. O. Nazarkevych // Aktualni problemy profesiinoy oriientatsii ta profesiinoho navchannia naselennia v umovakh sotsialno-ekonomichnoi nestabilnosti : materialy VII Mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii (28 zhovtnia 2014 r., m. Kyiv) : u 2 ch. – Ch. 1. – K. : IPK DSZU, 2014. – S. 140-148.
 5. Syniavskiy V. V. Profesiine samovyznachennia osobystosti: psykholohichni aspekt / V. V. Syniavskiy // Aktualni problemy profesiinoy oriientatsii ta profesiinoho navchannia naselennia v umovakh sotsialno-ekonomichnoi nestabilnosti : materialy VII Mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii (28 zhovtnia 2014 r., m. Kyiv) : u 2 ch. – Ch. 1. – K. : IPK DSZU, 2014. – S. 186-193.
 6. Serednostrokovyi plan priorytetnykh dii Uriadu : [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu : http://www.kmu.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=249629697
 7. Radkevych V.O. Modernizatsiia profesiinoy osvity i navchannia v konteksti yevrointehratsii: naukovyi suprovid / V.O.Radkevych // Naukovo–metodychne zabezpechennia profesiinoy osvity i navchannia: zbirnyk materialiv XI Vseukrainskoi naukovo–praktychnoi konferentsii (zvitnoi), prysviachenoj 25 – richchia NAPN Ukrainy (m. Kyiv, 29 bereznia – 13 kvitnia 2017 r.) / Instytut profesiino-tekhnichnoi osvity NAPN Ukrainy / za zah. red. V.O. Radkevych. – K. : IPTO NAPN Ukrainy, 2017. – S. 27-32.
 8. Hrishnova O. A. Liudskiy kapital / O. A. Hrishnova. – K : «Znannia», 2004. – 214 s.
 9. Naukovo-metodychni zasady vidstezhennia dynamiky prestyzhnosti profesii, shcho korystuiutsia popytom na rynku pratsi : [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu : <http://profprestige.org.ua/index.php/doss/rezultaty-zatemamy-ndr/item/151-naukovo-metodychni-zasady-vidstezhennia-dynamiky-prestyzhnosti-profesii-shcho-korystuiutsia-popytom-na-rynku-pratsi>
 10. Dynamika otsinok prestyzhnosti profesii, shcho korystuiutsia popytom na rynku pratsi. Chynnyky, umovy ta osoblyvosti vyboru profesii: inform. biul. Zhovten`2011/ za red. M. I. Naidonova; uporiad. O. I. Lysenko, Iu. V.– Instytut sotsialnoi ta politychnoi psykholohii NAPN Ukrainy. – K., 2012. – 127 s.
-

УДК 377.3:316.477

КАР'ЄРНІ ОРІЄНТАЦІЇ СУБ'ЄКТІВ СУЧАСНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ШКОЛИ

Валерій Орлов,

*доктор педагогічних наук, професор,**провідний науковий співробітник лабораторії професійної кар'єри**Інституту професійно-технічної освіти НАПН України***КЛЮЧОВІ
СЛОВА:**кар'єра, кар'єрні
орієнтації,
професійна
освіта,
матеріальні і
духовні цінності**Реферат**

У статті висвітлюється один з аспектів системної психолого-педагогічної проблеми, що стосується формування кар'єрних орієнтацій майбутніх фахівців у процесі підготовки в сучасній професійній школі. Розглядаються численні варіанти позицій щодо тлумачення суті кар'єри, характеризуються зумовлені історико-суспільними чинниками інтерпретації соціально-економічного значення й важливості феномену кар'єри в підвищенні рівня якості професійної освіти, активізації пізнавальної діяльності, мотивації майбутніх фахівців до професійного самовдосконалення, а відтак – зорієнтованості учнів сучасної професійної школи на успіх у реалізації професійної кар'єри. Висловлюється позиція, що подолання кризи на рівні суспільної свідомості – це багато складніший і важливіший процес, аніж модернізація промислового виробництва. У зв'язку з цим, науковцям та освітянам необхідно зосереджувати особливу увагу на важливості розвитку підприємницької й кар'єрної компетентності, формуванні кар'єрних орієнтацій майбутніх фахівців у царині матеріального виробництва й духовного збагачення вагомих світоглядно-ціннісних орієнтирів пересічних громадян і суспільства загалом. Доводиться, що соціально-економічні чинники сучасного етапу цивілізаційного становлення незалежної Української держави мотивують громадян до вираження активної творчої позиції, вияву підприємницьких якостей, тобто максимального зосередження зусиль на здійсненні істотного внеску в соціально-економічний поступ. Зроблено висновок, що, з психолого-педагогічної точки зору, кращою є індивідуальна кар'єра, здійснювана на основі самопізнання, самовдосконалення і самоврядування. Характеризуються різні напрями кар'єрних орієнтацій фахівців. Водночас, обґрунтовується доцільність використання восьми основних орієнтацій, котрі американський психолог Едгар Шейн (Edgar Schein) назвав «кар'єрними якорями». З-поміж кар'єрних орієнтацій, що наявні в учнів сучасної професійної школи, вирізняються такі: «стабільність», «менеджмент», «інтеграція стилів життя».

Постановка проблеми. В епоху становлення інформаційної культури, соціальної мобільності й поліваріантності векторів саморозвитку актуалізуються проблеми усвідомленого кар'єрного вибору, відповідно до індивідуально-особистісних пріоритетів ціннісно-світоглядної позиції, що окреслюють сенс буття людини та забезпечують рівновагу її самореалізації в оточуючому мінливому світі. У зв'язку з цим, у сучасних соціокультурних умовах загострюється необхідність формування в майбутніх фахівців кар'єрних орієнтацій і проектування кар'єри.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Науково значущі ідеї процесу формування та розвитку кар'єрних орієнтацій обґрунтовано в публікаціях С. Алексеевої, В. Байдуліна, В. Біскупа, Н. Величко, Д. Закатного, Л. Злочевської, Л. Карамушки, Л. Кузьмінської, О. Кучерявого, В. Овсянникової, А. Поплавської, а також зарубіжних авторів – С. Кові, Є. Могільовкіна, Д. Супера, Е. Шейна, Л. Якокка. Дослідники аргументують процеси становлення кар'єрних орієнтацій та розвитку кар'єрної компетентності як складну динамічну систему

кількісних і якісних змін, що відбуваються у свідомості учнів професійної школи і пов'язані з їхнім віком та збагаченням життєвого досвіду відповідно до соціальних обставин та індивідуальних особливостей психіки.

Мета статті полягає в акцентуації уваги суб'єктів професійної освіти на теоретичному та практичному значенні процесу формування кар'єрних орієнтацій у системі сучасної професійної школи, а також – представленні результатів наукових досліджень з означеної проблеми.

Виклад основного матеріалу дослідження. Кар'єрні орієнтації позиціонуємо як індивідуальне поєднання й послідовність реалізації професійних задумів, що пов'язані з навчанням, набуттям досвіду роботи та його вдосконаленням упродовж усього життя. У плануванні професійного майбутнього, прогнозуванні конкретних подій, встановленні цільових орієнтирів майбутні фахівці керуються, передусім, індивідуально-особистісною ієрархією кар'єрних орієнтацій, що відображена на рівні свідомості особи. Зауважимо, що соціально-економічна й політична нестабільність

українського суспільства зумовлена зростанням безробіття та зниженням рівня життя населення. При цьому науковці серед причин економічної кризи вирізняють особливу складність ситуації вітчизняного ринку праці, нарікають на технологічну застарілість виробництва, переважання традиційних моделей, методів і технологій економічного розвитку держави [1]. Успішне розв'язання кризових явищ можливе при умові, якщо в суспільстві сформується ціннісні пріоритети, узгоджені з новітніми європейськими стандартами.

Ми усвідомлюємо, що подолання кризи на рівні суспільної свідомості – це набагато складніший і важливіший процес, ніж модернізація промислового виробництва. У зв'язку з цим, особливу увагу зосереджуємо на важливості розвитку підприємницької і кар'єрної компетентності, формуванні кар'єрних орієнтацій майбутніх фахівців у царині матеріального виробництва й духовного збагачення вагомих світоглядно-ціннісних орієнтирів пересічних громадян і суспільства загалом. Соціально-економічні чинники сучасного етапу цивілізаційного становлення незалежної Української держави мотивують громадян до вираження активної творчої позиції, вияву підприємницьких якостей, тобто максимального зосередження зусиль на здійсненні істотного внеску в соціально-економічний поступ, зокрема, створення місць працевлаштування населення, досягнення успіху у професійній діяльності, забезпеченні сприятливих умов для кар'єрного зростання й успішної підприємницької діяльності на засадах економічної свободи. Очевидно, що модернізація економіки не відбудеться, якщо не налаштувати свідомість громадян на активну участь у соціально-економічному й духовному зростанні суспільства. Успіхи цивілізаційного поступу держави залежать від характеристик кар'єрних орієнтацій молоді. Тому у процесі формування професійних і кар'єрних орієнтацій провідне місце повинна займати система професійної освіти України.

Однак, активізації роботи з формування уявлень про майбутню кар'єру й кар'єрні орієнтації перешкоджає успадковане з радянського минулого негативне ставлення до поняття «кар'єра» й «кар'єризм». Негативний змістовий підтекст (акцент) поняття «кар'єра» підтверджується визначеннями понять «кар'єризм» і «кар'єрист» у довідникових

джерелах. Наприклад, кар'єристом називали людину, яка ставить турботу про свою кар'єру й особисті успіхи вище інтересів справи, прагне домогтися особистого успіху й просування в будь-якій сфері діяльності; а «кар'єризм» тлумачився як прагнення зробити кар'єру, або як «внутрішня властивість кар'єриста, що рухає його вчинками, гонитва за кар'єрою, особистими успіхами, як негативне суспільне явище» [2; 3].

У зарубіжних країнах вивчення феномена кар'єри розпочалося у 20-ті роки минулого століття, а в 70-і – феномен кар'єри набув масового обговорення, про що свідчать численні публікації в зарубіжних виданнях (*Journal of Vocational Behavior*, *Journal of Career Development*, *Journal of Management Development Quarterly*), а також відкриття відділень кар'єри в Академії Управління США та Американському товаристві тренування й розвитку. У вітчизняних психолого-педагогічних дослідженнях донедавна замість поняття «кар'єра» вживали «професійний життєвий шлях», «професійна самореалізація», «професійна діяльність». Натепер поняття «кар'єра» характеризується унікальним лексико-змістовим наповненням. Поступово формується суспільна позиція, що фахівець, який «робить кар'єру», це – особистість, зорієнтована на реалізацію власного професійного потенціалу й життєвого досвіду. Кар'єра стає одним з показників життєвого і професійного успіху, свідченням досягнення бажаного статусу і відповідного рівня та якості життя, самореалізації. Вибір кар'єри й кар'єрні орієнтації проявляються у неоднозначному баченні різними людьми певних матеріальних і духовних цінностей, а світоглядна позиція зумовлюється культурними й соціально-економічними традиціями суспільства.

В Україні сьогодні, як і за радянських часів, надається пріоритет системі професійної орієнтації, й на урядовому рівні ухвалено «Положення про професійну орієнтацію молоді, яка навчається» [4]. Водночас, заперечувалися будь-які спроби розвивати кар'єрну орієнтацію, що підтверджується положеннями «Стратегії державної кадрової політики на 2012–2020 роки». У тексті документа не передбачається розвиток кар'єрних орієнтацій і кар'єрної компетентності [5], що, на нашу думку, зумовлює: стримування розвитку системи кадрового забезпечення в державі; відсутність ефективної системи моніторингу потреб суспільства й держави у фахівцях з відповідним освітньо-кваліфікаційним

рівнем підготовки; недосконалість механізму формування державного замовлення на підготовку фахівців, а також збалансованої системи управління професійною орієнтацією молоді, об'єктивних принципів її відбору й навчання; повільні темпи впровадження сучасних технологій професійного розвитку; недостатнє застосування результатів наукових досліджень у формуванні та реалізації державної кадрової політики.

Соціально-економічні перетворення спонукають до перегляду та переосмислення фахівцями самоцінності, рівня набутих компетентностей, визначення стратегій кар'єрного розвитку. Сучасний прогрес суспільства, виробництва, економіки України означає необхідність оволодіння «засобами інтелектуального виробництва», незалежно від обраної професії. У системі професійної освіти поступово утверджується нова освітня парадигма, трансформована з економічно розвинених країн світу, де формою власності, джерелом прибутку є «спрямований інтелект, тобто здатність набувати і застосовувати знання» [6]. Однак, реалії педагогічної практики засвідчують фрагментарність реалізації парадигмальних ідей у системі професійної освіти. Відтак, важливими категоріями для формування професійних і кар'єрних орієнтацій кожної людини, що не згадуються в Державному стандарті професійної підготовки майбутніх фахівців, є обдарованість, захопленість і моральна відповідальність. Кар'єрні орієнтації позиціонуємо як стійкі утворення, що визначають професійний шлях людини, зумовлюються ціннісними орієнтирами та відповідними світоглядними пріоритетами у визначенні й моделюванні професійної траєкторії. Функцію кар'єрних орієнтацій пояснюємо розумінням їх суті як внутрішнього джерела кар'єрних цілей людини, що мають понадчасову особистісну й професійну значущість.

Серед типових психологічних проблем формування кар'єрних орієнтацій, професійного становлення сучасної особистості загалом виокремлюємо неузгодженість ідеального й реального образу обраної професії, несприйняття ціннісних орієнтацій щодо успіху в професійній діяльності в умовах ринкового середовища, неузгодженість реальної та ідеальної мотивації щодо професійної самоактуалізації особистості в сучасних умовах праці, неадекватність самооцінки власних здатностей та можливостей

[7]. Вважаємо, що причиною такої неузгодженості є розбіжності між процесами професійної й кар'єрної орієнтації, які, за принципом наступності, повинні були б взаємодоповнювати одна одну.

Сучасні працедавці запозичують зарубіжні підходи кар'єрного планування, пред'являючи вимоги до професійних і особистісних якостей співробітників на кожному ступені кар'єрного росту. Тому в царині професійної педагогіки важливо врахувати вимоги часу і спрямовувати діяльність педагогів на формування в учнів ПТНЗ кар'єрних орієнтацій, котрі сприятимуть оптимальному плануванню кар'єри, раціональному визначенню досяжних цілей та дадуть можливість об'єктивно оцінити рівні своїх можливостей, набутих компетентностей, розробити ефективні шляхи їх вдосконалення, проаналізувати визначені цінності свого професійного та управлінського досвіду.

Результати тривалих психолого-педагогічних спостережень свідчать про те, що формування кар'єрних орієнтацій починається з дитинства, коли батьки, полюбляючи розпитувати в дитини про майбутню професію, спонукають її до міркувань. Відповіді на такі запитання дитина ще глибоко не усвідомлює. Це, швидше всього, емоційні прояви, випадкові враження. Однак, вони можуть залишити певний відбиток у свідомості й перетворитися на стійкі уявлення про майбутню професію. З часом уявлення про власне успішне професійне майбутнє, що виникають у дітей та підлітків, стихійно набувають більш реальних рис, але аналіз таких уявлень і проявів кар'єрних орієнтацій засвідчує їх недостатню усвідомленість.

Розвиток кар'єрних орієнтацій – це складна динамічна система кількісних і якісних змін, які в той чи інший спосіб відбуваються у свідомості учнів професійної школи. Ці зміни пов'язані з віком дітей, життєвим досвідом, соціальними умовами та індивідуальними особливостями психіки. Формування уявлень про професійний успіх і розвиток кар'єрних орієнтацій учнів ПТНЗ, коледжів і технікумів, студентів ВНЗ – справа не нова. Адже абітурієнтам, які вступають у професійний навчальний заклад, обов'язково розповідають про переваги конкретної професії. На кожному занятті викладачі, мотивуючи пізнавальну діяльність майбутнього фахівця, звертають увагу на прогностичність і перспективність набутих знань і вмінь, їх

значущість у професійному успіху. Таким чином, формуються уявлення про можливе професійне майбутнє. Однак, щоб цей процес набув послідовної стабільності і трансформувався в динамічну систему розвитку кар'єрних орієнтацій, педагогам важливо опанувати педагогічні технології їх формування й розвиток.

Кращою кар'єрою, з психолого-педагогічної точки зору, є індивідуальна кар'єра, здійснювана на основі самопізнання, самовдосконалення й самоврядування. Серед різних напрямів кар'єрних орієнтацій фахівців виділяють вісім найважливіших, які американський психолог швейцарського походження Едгар Шейн (Edgar Schein) назвав «кар'єрними якорями». Коротко схарактеризуємо їх. Насамперед, йдеться про професійну компетентність, тобто про орієнтованість людей на професійне самовдосконалення. Ця установка пов'язана з наявністю здібностей і можливостей самореалізуватися в певній галузі професійної діяльності. Люди з такою орієнтацією прагнуть бути майстрами своєї справи, вони бувають особливо щасливі, коли досягають успіху в професійній сфері, але швидко втрачають інтерес до тієї роботи, яка не дає змоги розвивати свої здібності. Серед наших учнів обов'язково зустрічаємо тих, хто має певні задатки лідера і прагне керувати іншими людьми. Таку орієнтацію Е. Шейн означив як «менеджмент». При цьому першорядне значення має орієнтація особистості на інтеграцію зусиль інших людей, готовність відповідати за кінцевий результат. Розвиток цієї кар'єрної орієнтації майбутнього кваліфікованого робітника пов'язаний з віком і досвідом роботи. У нього можна розвинути аналітичні навички, його успіху сприятимуть навички міжособистісного та групового спілкування, емоційної врівноваженості. Люди, зорієнтовані на лідерство («менеджмент»), вважають, що вони не досягли мети своєї кар'єри, доки не займуть посаду, на якій отримають можливість керувати діяльністю інших людей, а тим самим сприяти розвитку виробництва.

Характерною особливістю значної частини майбутніх фахівців є їхня зорієнтованість на автономію (незалежність), намагання звільнитися від організаційних правил, приписів і обмежень. У них яскраво виражена потреба все робити по-своєму, самим вирішувати, коли, над чим і скільки працювати. Учні з високим рівнем виявлення такої орієнтації заради збереження своєї

незалежності можуть відмовитися виконувати правила й розпорядження наставника. У майбутньому їм краще працювати в сфері, яка забезпечуватиме достатній ступінь свободи та не обмежуватиме їхню автономію.

Ми маємо також вирізняти учнів, для яких важливою є стабільність. Ця кар'єрна орієнтація зумовлена потребою в безпеці і стабільності (А. Маслоу), прагненні зробити майбутні життєві події передбачуваними. Насамперед, це стосується стабільності місця роботи, тобто довготривалої діяльності в надійній організації з позитивною репутацією, де піклуються про персонал. Фахівці з такою орієнтацією прагнуть перекласти відповідальність за розвиток своєї кар'єри на роботодавця. Другою характерною ознакою орієнтованості на стабільність, є бажання не змінювати місце проживання. У майбутньому такі фахівці, віддаючи перевагу стабільності роботи й життя, здатні відмовитися від перспективних посад, якщо вони загрожуватимуть ризиком чи навіть тимчасовими незручностями.

«Робота з людьми», «служіння людству», «допомога людям», «бажання зробити світ кращим» – є ціннісними орієнтаціями людей, для яких кар'єра – це служіння людям. Люди з такою кар'єрною орієнтацією найчастіше обирають професію і працюють у сфері обслуговування, охорони навколишнього середовища, перевірки якості продукції й товарів, захисту прав споживачів тощо. Для них характерна потреба у визнанні, повазі до себе за своє служіння на благо людей. Служіння на благо інших, мотивоване бажанням стверджувати свої світоглядні переконання. Розвиток такої орієнтації має конкретизуватися у наданні послуг та результатах праці, передбачених професійною підготовкою майбутнього фахівця.

Життя висуває перед людиною різні виклики. Едгар Шейн трактує поняття «виклики» й реакцію людини на них як один з різновидів кар'єрної орієнтації. Основні цінності такої кар'єрної орієнтації людини це – прагнення до перемоги над іншими, подолання перешкод, здатність до вирішення складних завдань, що вимагають від людини мобілізації усіх сил і можливостей, тобто конкурентоздатності. Процеси боротьби і перемога для такої людини важливіші за конкретну сферу діяльності або кваліфікацію. Наприклад, учень ПТНЗ чи студент коледжу з подібною орієнтацією можуть розглядати суперечки з однокурсниками й викладачами як гру, яку треба виграти. Новизна, різноманітність і виклики мають для них цінність. Все, що відбувається занадто просто, їм нецікаве.

Життєво важливою є кар'єрна орієнтація, означена як «інтеграція стилів життя». Її ознакою є відсутність у житті людини домінування якоїсь однієї сфери діяльності (навчання, сім'я або кар'єра). Така особа прагне до балансування різних аспектів саморозвитку й самореалізації. У розвитку кар'єрних орієнтацій учнів з такою орієнтацією потрібно знаходити позитивні моменти у поведінці і вчинках, разом із тим, мотивувати потребу в співпраці з іншими людьми, стимулювати здатність переорієнтуватися, враховуючи власні інтереси та інтереси суспільства.

За останні десятиліття значно зросла кількість людей, орієнтованих на підприємництво. Люди з такою кар'єрною орієнтацією прагнуть створювати нове й долати перешкоди, готові до ризику, зорієнтовані на створення власної справи й фінансовий успіх, прагнуть працювати так, щоб виконувана робота дійсно стала справою життя, в якому існують усі можливі для самореалізації. Люди з кар'єрною орієнтацією на підприємництво будуть продовжувати свою справу, навіть якщо усвідомлюють реальність серйозних ризиків.

Традиційно уявлення про кар'єру випускників професійної школи в Україні зорієнтовані на умови вітчизняної системи виробничих відносин, де головним стимулом залучення робітників до активної участі в реформуванні виробництва, підвищення продуктивності праці є матеріальне стимулювання. Таке уявлення про майбутні перспективи переважає у більшості випускників професійної школи. Найкращим місцем працевлаштування вважається таке, де висока зарплатня.

Учені розвинених країн Європейського Союзу і США аргументовано довели, що в цивілізованому світі мотивує людей до праці не стільки матеріальна винагорода, скільки внесок, який, на їхню думку, вони можуть зробити задля розвитку справи. Відомий у світі в галузі лідерства письменник, педагог і консультант С. Кові стверджує, що заробітна плата – це очікування, а не стимул для творчої

самореалізації. Доведено, що зарплатня є очікуваною, і працівник лише розраховує на її розмір, відповідний витратам індивідуально-особистісних ресурсів. Водночас, учні зауважують, що людина, яка отримує високу зарплатню, може ненавидіти кожну хвилину перебування на роботі. «Часом такі люди звільняються і переходять в інше місце, де зарплата менша, а мотивація вища ... Багато з них безкоштовно працювали б вечорами й у вихідні, докладаючи до цього навіть більше зусиль, ніж в основний робочий час, знаючи, що їхня робота буде належним чином поцінована суспільством» [8]. Людина, яка працює, керуючись лише матеріальним інтересами, не може стабільно створювати якісну продукцію, оскільки зорієнтована не на якість, а на заробіток, тобто її мета не співпадає (не узгоджується) з потребами суспільства. Отже, суспільство також не зможе підтримати такого фахівця в його кар'єрних сподіваннях.

Прагнення зробити кар'єру є одним зі значущих бажань учнів ПТНЗ, студентів коледжів і технікумів, у яких уже під час навчання сформувався прагнення реалізувати свій особистісний потенціал й уявлення про професійний успіх. Тому кожному з них важливо усвідомлювати пріоритети власних кар'єрних орієнтацій, щоб знати, де саме його чекає успіх, до чого прагнути в професійному розвитку. Різноманітність орієнтацій майбутнього кваліфікованого робітника в соціальній і професійній взаємодії дає йому змогу отримувати задоволення від своєї роботи, легше долати проблемні ситуації, активніше самореалізуватися. Допомогти йому в цьому – є важливим завданням педагогів, які працюють у системі професійної освіти. З цією метою наукові співробітники лабораторії професійної кар'єри Інституту професійно-технічної освіти НАПН України працюють над створенням сучасних методик і технологій формування кар'єрних орієнтацій та розвитком кар'єрної і підприємницької компетентності майбутніх фахівців. Проведені дослідження дають обнадійливі результати.

Література

1. Лановий В. Анатомія кризи української економіки / В. Лановий / Економічна правда. 4 вересня 2015 р. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.epravda.com.ua/publications/2015/06/16/546489/>

2. Ефремова Т. Ф. Новый словарь русского языка. Толково-словообразовательный: Свыше 136 000 слов. ст.: Ок. 250 000 семант. единиц: В 2 т./ Т. Ф. Ефремова. Т. 2: П-Я. М. : Рус. язык, 2000. – 1084 с. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://enc-dic.com/sociology/Karega-3349.html>

3. Ушаков Д. Н. Толковый словарь русского языка : В 3 т./ Ред. Д. Н. Ушаков. – Изд. изм. и испр. Т. 1: А-М. – М. : Вече: Мир кн., 2001 – 703 с.

4. Про затвердження Положення про професійну орієнтацію молоді, яка навчається. Міносвіти, Мінпраці України (до 1997 р.), Мінмолодьспорт України; Наказ, Положення від 02.06.1995 № 159/30/1526. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: zakon.rada.gov.ua/go/z0198-95 .

5. Стратегія державної кадрової політики на 2012–2020 роки. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/45/2012>

6. Falkenberg Steven. Factors in Employee Motivation/ Satisfaction / S. Falkenberg. – Eastern Kentucky University, 1997. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу:

<http://people.eku.edu/falkenbergs/motive.htm>.

7. Walentyna Łozowiecka. Teoretyczne i praktyczne zasady kształtowania postaw konkurencyjnej zdolności jednostki / W. Łozowiecka // Edukacja i praca. Konteksty–wyzwania –antynomie. – Bydgoszcz, 2008. – S. 247-256.

8. Кови С. Правила выдающейся карьеры / С. Кови, Дж. Коллосимо : пер. с англ. М. Мацковской. – М. : Манн, Иванов и Фербер ; Эксмо, 2013. – 224 с.

Реферат

Карьерные ориентации субъектов современной профессиональной школы

Валерий Орлов,

доктор педагогических наук, профессор,

*ведущий научный сотрудник лаборатории профессиональной карьеры
Института профессионально-технического образования НАПН Украины*

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:

карьер, карьерные ориентации, профессиональное образование, материальные и духовные ценности

В статье освещается один из аспектов системной психолого-педагогической проблемы, касающейся формирования карьерных ориентаций будущих специалистов в процессе их подготовки в современной профессиональной школе. Рассматриваются многочисленные варианты позиций и толкований сущности карьеры, характеризуются обусловленные историко-общественными факторами интерпретации социально-экономического значения и важности феномена карьеры в повышении уровня качества профессионального образования, активизации познавательной деятельности, мотивации будущих специалистов к профессиональному самосовершенствованию, а затем – ориентированности учащихся современной профессиональной школы на успех в реализации профессиональной карьеры. Высказывается позиция, что преодоление кризиса на уровне общественного сознания – это чрезвычайно важный и сложный процесс. В связи с этим, ученым и педагогам-практикам необходимо сосредотачивать особое внимание на важности развития предпринимательской и карьерной компетентности, формировании карьерных ориентаций будущих специалистов в области материального производства и духовного обогащения весомых мировоззренчески-ценностных ориентиров рядовых граждан и общества в целом. Доказывается, что социально-экономические факторы современного этапа цивилизационного становления независимого Украинского государства мотивируют граждан к выражению активной творческой позиции, проявлению предпринимательских качеств, то есть максимальному сосредоточиванию усилий на осуществление существенного вклада в социально-экономическое развитие. Сделан вывод, что, с психолого-педагогической точки зрения, лучшей карьерной ориентацией является индивидуальная карьера, осуществляемая на основании самопознания, самосовершенствования и самоуправления. Характеризируются различные направления карьерных ориентаций специалистов. В то же время указывается целесообразность использования восьми основных ориентаций, которые американский психолог Эдгар Шейн (Edgar Schein) назвал «карьерными якорями». Среди карьерных ориентаций, имеющиеся у учащихся современной профессиональной школы, выделяются следующие: «стабильность», «менеджмент», «интеграция стилей жизни».

Abstract

Career orientations for subjects of a modern professional school

Valery Orlov,

*Doctor, Professor, Professional life by the laboratory of professional career of
Institute of trade education of NAPS of Ukraine*

KEY WORDS:

professional career,
quarry advising, system
of the quarry advising
for student
establishments of trade
education, quarry
competence

In the paper, one of the aspects of the systemic psycho-pedagogical problem on forming career orientations of future specialists during training in a modern professional school has been clarified. Various views on the interpretation of career have been considered, interpretations of socioeconomic significance and importance of career caused by historical and social factors as for enhancing the level of professional education quality, activation of cognitive activity, motivation of future specialists toward professional self-development and, therefore, orientation of professional schools' subjects toward successful realization of professional career have been characterized. It has been stated that overcoming the crisis at the level of social consciousness is a much more complicated and important process than modernization of industrial production. In this regard, scholars and educators should focus on developing entrepreneurial and career competencies, forming career orientations of future specialists within material production and spiritual enrichment of significant worldview and value guidelines of average citizens and society in general. It has been indicated that socioeconomic factors at the modern stage of civilizational forming of independent Ukraine urge citizens to express an active creative position, entrepreneurial qualities, namely, at most focus on enhancing socioeconomic progress. It has been concluded that, from the psycho-pedagogical point of view, career is more efficient when it is based on self-cognition, self-development and self-management. Different directions of specialists' career orientations have been characterized. At the same time, it has been pointed out about the expediency of using the main eight orientations called "career anchors" by an American psychologist Edgar Schein. Among career orientations of the subjects of professional schools there are such as stability, management, integration of lifestyles.

References

1. Lanovyy V. Anatomiya kryzy ukrayins'koyi ekonomiky / V. Lanovyy // Ekonomichna pravda. 4 veresnya 2015 r. – [Elektronnyj resurs]. – Rezhym dostupu: <http://www.epravda.com.ua/publications/2015/06/16/546489/>.
2. Efremova T. F. Novyj slovar' russkoho yazyka. Tolkovo-slovoobrazovatel'nyj: Svyshe 136 000 slov. st.: Ok. 250 000 semant. edynyts: V 2 t./ T. F. Efremova. T. 2: P-Ya. M. : Rus. yazyk, 2000. – 1084 s. – [Elektronnyj resurs]. – Rezhym dostupu: <http://enc-dic.com/sociology/Karera-3349.html>
3. Ushakov D. N. Tolkovyj slovar' russkoho yazyka: V 3 t./ Red. D. N. Ushakov. – Yzd. yzm. y yspr. T. 1: A-M. – M. : Veche: Myr kn., 2001 – 703 s.
4. Pro zatverdzhennya Polozhennya pro profesynu oriyentatsiyu molodi, yaka navchayet'sya Minosvity, Minpratsi Ukrayiny (do 1997 r.), Minmolod'sport Ukrayiny; Nakaz, Polozhennya vid 02.06.1995 № 159/30/1526. – [Elektronnyj resurs]. – Rezhym dostupu: zakon.rada.gov.ua/go/z0198-95
5. Ctratehiya derzhavnoyi kadrovoyi polityky na 2012–2020 roky/ – [Elektronnyj resurs]. – Rezhym dostupu: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/45/2012>
6. Falkenberg Steven. Factors in Employee Motivation/ Satisfaction. – S. Falkenberg // Eastern Kentucky University, 1997. – [Elektronnyj resurs]. – Rezhym dostupu: <http://people.eku.edu/falkenbergs/motive.htm>.
7. Walentyna Łozowiecka. Teoretyczne i praktyczne zasady kształtowania postaw konkurencyjnej zdolności jednostki / W. Łozowiecka // Edukacja i praca. Konteksty–wyzwania – antynomie. – Bydgoszcz, 2008. – S. 247-256.
8. Kovy S. Pravyla vydayushcheysya kar'ery / S. Kovy, Dzh. Kollossymo : per. s anhl. M. Matskovskoy. – M. : Mann, Yvanov y Ferber ; Eksmo, 2013. – 224 s.

УДК: 377.3:316.477

МАКРОЕКОНОМІЧНІ ФАКТОРИ ВПЛИВУ НА РОЗВИТОК ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ УЧНІВ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

Людмила Єршова,

доктор педагогічних наук, доцент,

головний науковий співробітник лабораторії професійної кар'єри

Інституту професійно-технічної освіти НАПН України

КЛЮЧОВІ СЛОВА:

професійна освіта,
професійна кар'єра,
фактори впливу на
професійну кар'єру,
професійно-технічні
навчальні заклади

Реферат

Важливим аспектом реформування системи ПТО є підготовка фахівців, здатних раціонально планувати й реалізовувати власну професійну кар'єру відповідно до особистісних потреб та актуальних запитів суспільства. Серед факторів впливу на розвиток професійної кар'єри одними з найвагоміших є макроекономічні, що діють як на державному, так і на інституційному рівнях.

На державному рівні найбільш значимими макрофакторами є стан ринку праці, якість технологічної бази вітчизняних підприємств, правове забезпечення стосунків держави й бізнесу, демографічна ситуація тощо. Головними чинниками інституційного рівня є стан функціонування системи ПТО, особливості діяльності вітчизняних підприємств та організацій, специфіка їх взаємовідносин. До негативних факторів державного рівня варто віднести: проблеми, пов'язані з роздержавленням підприємств, що детермінували не завжди позитивні зміни у відносинах між робітниками, роботодавцями та державою, потужні міграційні процеси, пов'язані з високим рівнем безробіття й наявністю значного числа внутрішньо переміщених осіб; застарілу структуру ринку праці, неготовність його вчасно реагувати на інноваційні економічні тенденції; переважання попиту на малокваліфіковану працю; недостатній рівень професійної мобільності виробничого персоналу. До негативних чинників інституційного рівня варто віднести, з одного боку, – стан системи ПТО та окремих навчальних закладів, а з іншого, – підприємств та організацій. У системі ПТО негативними чинниками, що потужно впливають на усвідомлення молоддю професійної кар'єри, є: зменшення контингенту учнів ПТО, зростання числа неефективних малокомплектних закладів, часто не виправдано поверхнєве ставлення до викладання предметів соціогуманітарного циклу, недостатня професійна спрямованість викладання загальноосвітніх дисциплін, низький рівень упровадження новітніх виробничих технологій, невідповідність рівня компетентності випускників ПТНЗ сучасним вимогам ринку праці, невдоволення роботодавців якістю робочої сили. З'ясовано, що пом'якшити негативний вплив охарактеризованих негативних макрофакторів можуть створені при ПТНЗ центри розвитку професійної кар'єри.

Постановка проблеми. Реформування сучасної системи професійно-технічної освіти передбачає виконання низки важливих завдань, серед яких: необхідність модернізації системи ПТО, створення механізмів більш ефективного її регулювання, оновлення структури та змісту, вдосконалення практичної спрямованості освітніх програм тощо. Очікується, що в центрі державної політики розвитку професійно-технічної освіти мають стояти освітні потреби особистості, готової і здатної вчитися упродовж життя; що ПТО має забезпечувати розвиток трудового потенціалу, в основі якого – підготовка компетентних, творчих, активних фахівців, спроможних задовольнити запити

промислово-інноваційного розвитку економіки. Відтак, очевидною є важливість формування у майбутніх фахівців уміння планувати й будувати власну професійну кар'єру

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Важливими джерелами інформації про фактори, що впливають на професійну кар'єру випускників системи ПТО, є статистичні матеріали державної служби зайнятості, дані Держстату України, інформаційні та аналітичні звіти МОН України тощо. Вплив соціально-економічних факторів на вибір учнями ПТНЗ професії та розвиток професійної кар'єри, в контексті організації в навчальних закладах системи консультування з професійної кар'єри, в

тій чи іншій мірі представлено у працях вітчизняних дослідників, серед яких: С. Алексєєва [1; 6, с. 64-77], Д. Закатнов [2], Л. Злочевська [6, с. 78-94], В. Лозовецька [4], В. Орлов [5; 6, с. 34-63], М. Шимановський [6, с. 169-191] та ін.

Метою статті є аналіз загальнодержавного та інституційного рівня дії макроекономічних факторів впливу на вибір учнями ПТНЗ професії та розвиток професійної кар'єри.

Виклад основного матеріалу. Серед факторів впливу на розвиток професійної кар'єри одними з найбільш вагомих є макроекономічні, що діють як на державному, так і на інституційному рівнях. На державному рівні найбільш значимими макрофакторами є стан ринку праці, якість технологічної бази вітчизняних підприємств, правове забезпечення відносин держави й бізнесу, демографічна ситуація тощо. Головними чинниками інституційного рівня є стан функціонування системи ПТО, особливості діяльності вітчизняних підприємств і організацій та специфіка їх взаємовідносин.

До негативних факторів державного рівня варто віднести: проблеми, пов'язані з роздержавленням підприємств, що детермінували не завжди позитивні зміни у відносинах між робітниками, роботодавцями та державою, потужні міграційні процеси, пов'язані з високим рівнем безробіття й наявністю значного числа внутрішньо переміщених осіб; застарілу структуру ринку праці, неготовність його вчасно реагувати на інноваційні економічні тенденції; переважання попиту на малокваліфіковану працю; недостатній рівень професійної мобільності виробничого персоналу.

До негативних факторів інституційного рівня можна віднести стан системи ПТО, окремих навчальних закладів, а також підприємств і організацій. У системі ПТО негативними чинниками, що потужно впливають на усвідомлення молоддю професійної кар'єри, є: зменшення контингенту учнів ПТО, зростання числа неефективних малокомплектних закладів, часто не виправдано поверхневе ставлення до викладання предметів соціогуманітарного циклу, недостатня професійна спрямованість викладання загальноосвітніх дисциплін, низький рівень упровадження новітніх виробничих технологій, невідповідність рівня компетентності випускників ПТНЗ сучасним вимогам ринку

праці, невдоволення роботодавців якістю робочої сили. З іншого боку, на підприємствах та організаціях також визрівають фактори, які зумовлюють низький рівень мотивації молоді до розвитку професійної кар'єри. Це, насамперед, неконкурентоспроможність робочих місць, низький рівень заробітної плати і відсутність на виробництві якісного управління людськими ресурсами. Дуже значимим є в українських підприємствах попит на низькокваліфіковану працю, частка якої сягає 20 %. Відомо, що 70 % працівників найпростіших професій отримують заробітну плату в розмірі до 2000 грн. [9]. Найбільшим є попит на низькокваліфіковану працю в сільському господарстві, легкій промисловості, у сфері транспорту й зв'язку, на підприємствах виробництва харчових продуктів. Водночас навчальні заклади, які готують фахівців для цих галузей господарства, у системі ПТО становлять більшість.

Таким чином, низький рівень ведення бізнесу в Україні, погана його підтримка з боку держави, а, відтак, і нездатність роботодавців забезпечувати своїх працівників гідною зарплатою, призводить не лише до погіршення якості вітчизняних товарів і послуг, але й руйнує мотивацію молоді до опанування професією, знижуючи її престижність.

Відсоток безробіття у працівників сфери торгівлі й послуг, кваліфікованих робітників з інструментом, робітників з обслуговування технологічного устаткування та машин майже дорівнює відсотку безробітних без професії. При цьому, до 3 % некваліфікованих робітників, працевлаштованих на економічно стабільних підприємствах, отримують зарплату понад 4000 грн., що становить верхню межу для переважної більшості кваліфікованих працівників вітчизняного ринку праці.

Така незбалансованість у системі оплати праці нівелює зусилля особистості в отриманні освіти, оскільки майже для половини випускників вітчизняних професійно-технічних навчальних закладів здобута ними професія не гарантуватиме, на жаль, підвищення рівня оплати їхньої праці. Саме тому більшість із них професійну кар'єру не усвідомлюють як набуття затребуваних суспільством умінь і навичок. Натомість, вона сприймається як пошук високооплачуваної посади, що уособлює владу, фінансову стабільність, престиж. З огляду на це, процесуальний, ціннісний та індивідуальний

підходи до усвідомлення суті професійної кар'єри втрачають шанси бути прийнятими молодими людьми як спонукання до навчання упродовж життя. На це є безліч пояснень. Наприклад, з точки зору теорії мотивації А. Маслоу, людина не прагне задовольняти вищі потреби, якщо має незадоволені нижчі. Очевидно, що заробітна плата розміром у 2000 грн. не здатна задовольнити матеріальні потреби молодої людини настільки, аби вона була готовою розвивати потреби вищого рівня, до яких і відноситься, зокрема, прагнення постійно підвищувати свою кваліфікацію. З іншого боку, кваліфіковані працівники з чітким усвідомленням важливості професійного росту, але з невідповідною низькою оплатою їхньої праці, постійно відчувають фрустрацію через обмежені можливості реалізації потреби у професійному зростанні. Це, відповідно до теорії мотивації К. Альдерфера, зумовлює повторну активізацію потреб нижчого рівня. Саме тому більшість випускників ПТНЗ зупиняються у своєму розвитку, відмовляючись від подальших зусиль щодо підвищення кваліфікації.

Ще одним вагомим макрочинником впливу на якість усвідомлення молоддю значимості професійної кар'єри та стану ПТО загалом є демографічна ситуація в країні. Інститут демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України прогнозує, що скорочення чисельності вікової групи від 15 до 19 років триватиме. Якщо в 2014 р. вона нараховувала 2,19 млн. осіб, то в 2018 р. очікується її зменшення до 1,84 млн. Оскільки ця вікова група становить основний контингент учнів ПТНЗ, то це, відповідно, впливає й на кількість випускників ПТНЗ. За даними Державного комітету статистики України, кількість кваліфікованих робітників, підготовлених у професійно-технічних навчальних закладах, також демонструє стійку тенденцію до скорочення. Наприклад, у 1990 р. система ПТО випустила 377000 кваліфікованих робітників, у 2000 р. – 267000, у 2010 р. – 247000, у 2013 р. – 227000, у 2014 р. – 182000. Дані за 2015 рік не відображено, оскільки вони не містять інформації з навчальних закладів Криму та окупованих територій Донбасу. Якщо в 1990 р. різниця між кількістю прийнятих до ПТНЗ учнів і випускників становила 3800 осіб, то всі наступні роки число учнів, які не

завершували навчання, постійно збільшувалося. Водночас, у комітеті Верховної Ради з питань науки й освіти зменшення контингенту учнів ПТНЗ вважають результатом не лише звуження демографічного базису функціонування системи професійної освіти, але й наслідком стрімкого падіння престижності фахової підготовки у ПТНЗ. Таким чином при аналізі макрочинників акцент переноситься з державного рівня на *інституційний*.

Зменшення контингенту учнів і слухачів у закладах ПТО об'єктивно зумовлює збільшення кількості малокомплектних закладів (з контингентом учнів менше 300 осіб) із нижчим рівнем якості освітніх послуг. За даними комітету ВР з питань науки та освіти, на початок 2016 р. в Україні функціонувало 337 малокомплектних ПТНЗ із загальним контингентом близько 62000 осіб та 23 філії з контингентом 2980 учнів. Найбільша кількість малокомплектних ПТНЗ функціонує в Харківській (29), Донецькій (27), Полтавській (27), Луганській (24) та Запорізькій (24) областях. Тобто, найбільше малокомплектних закладів, окрім агропромислового комплексу, приходиться на промисловість, будівництво та сферу обслуговування. При цьому, за даними Державного центру зайнятості (2016), лідерами по кількості вакансій залишаються висококваліфіковані робітники – електрозварювальники, слюсарі, токарі, водії, робітники з ремонту електроустаткування, швачки, тобто, – працівники, підготовка яких потребує значної технічної бази, яку в більшості випадків не можуть забезпечити малокомплектні навчальні заклади. Оскільки їх кількість у сучасній мережі ПТНЗ становить 40 %, то це знижує конкурентоспроможність випускників, які в процесі пошуку роботи здебільшого потрапляють до категорії низькооплачуваних працівників. Очевидно, що цей фактор також знижує престижність професії та ефективність мотивації учнів і слухачів ПТНЗ до розвитку професійної кар'єри.

На інституційному рівні вагомими факторами впливу на формування готовності учнів ПТНЗ до розуміння й розвитку професійної кар'єри, є також особливості поєднання професійно-технічного й загальноосвітнього циклів у закладах ПТО, а також якість професійної спрямованості викладання у них

загальноосвітніх предметів і міжпредметних зв'язків. У першу чергу, варто звернути увагу на негармонійність поєднання професійних та загальноосвітніх дисциплін. Якщо взяти до уваги чотири основні сфери самореалізації людської особистості (особистісна, сімейно-родинна, суспільна та професійна), то очевидно, що дисципліни професійного спрямування вирішують у цьому контексті лише чверть проблем особистісного самовизначення й саморозвитку. Водночас дисципліни загальноосвітнього, зокрема, соціогуманітарного спрямування, є визначальними для реалізації «Я-концепції» особистості, як здатності її до самоспостереження, самоаналізу, самоконтролю, саморегуляції та самовдосконалення, та формування основних сфер людського «Я»: «Я-Особистість», «Я-сім'янин», «Я-громадянин», «Я-професіонал». Саме ці дисципліни сприяють формуванню характеру, життєвих цілей і цінностей, а також системи мотивів, що стають визначальними у прийнятті особистістю рішень щодо вибору професії, побудови та розвитку професійної кар'єри.

Проте, як свідчить практика, не лише заклади I-II ступенів професійно-технічної освіти, але й III-го не завжди можуть якісно організувати задеклароване Законом України «Про професійно-технічну освіту» забезпечення загальноосвітньої та загальнокультурної підготовки робітничих кадрів та розширення можливостей професійної самореалізації особистості, покликани покращити соціальний захист та підвищити конкурентоспроможність на ринку праці в сучасних умовах [8] (про що вже говорилося вище). У Положенні «Про організацію навчально-виробничого процесу у професійно-технічних навчальних закладах» (п. 3.2.) [7] йдеться про те, що професійно-технічна освіта *може* включати не лише професійно-теоретичну, професійно-практичну й загальнотехнічну підготовку, але й природничо-математичну, гуманітарну, фізичну. Очевидно саме тому, що, відповідно до законодавчих документів, соціогуманітарна складова професійно-технічної освіти носить до певної міри рекомендаційний характер, дисципліни соціогуманітарного циклу на практиці часто набувають статусу «вторинних» або «необов'язкових». Відтак рівень гуманітарної підготовки учнів ПТНЗ здебільшого залежить від рівня запровадженого в них освітнього

менеджменту та психолого-педагогічної культури й ціннісних орієнтацій викладачів відповідних предметів.

Варто визнати, що до певної міри ця проблема зумовлена особливостями контингенту учнів ПТНЗ, серед яких 28,3 % – це особи, які потребують особливого піклування держави – діти-сироти, позбавлені батьківського піклування, з певними вадами розвитку, в тому числі й розумового, діти з неповних, малозабезпечених та неблагополучних сімей [10]. Питання, пов'язані з вирішенням проблем їхнього соціального захисту вже традиційно лягають на плечі відповідальних за навчально-виховну роботу в ПТНЗ.

Законодавча й фінансова складність цих питань у сучасних соціально-економічних умовах (децентралізація, законодавча неврегульованість, близькість до зони проведення АТО) часто витісняє інші проблеми (наприклад, формування світогляду особистості, її життєвих цілей і цінностей) на другий план, негативно впливаючи на можливості планування й реалізації професійної кар'єри.

Ще однією проблемою ПТНЗ є їх низька здатність до фундаменталізації професійного навчання в умовах суспільства знань та впровадження сучасних виробничих технологій. З одного боку, причиною цього є застаріла матеріально-технічна база багатьох ПТНЗ, яка не відповідає потребам сучасної економіки й не дозволяє наситити ринок праці працівниками потрібної кваліфікації. З іншого боку, це зумовлено невідповідністю профільної орієнтації багатьох ПТНЗ сучасним потребам своїх регіонів. У сукупності це детермінує парадоксальну ситуацію: одночасно існують дві проблеми – висока затребуваність у працівниках технічних спеціальностей і найвищий у професійному середовищі рівень безробіття серед дипломованих робітників. На думку МОН України, головною причиною цього є те, що українські заклади ПТО не спроможні надавати учням професійні навички, очікувані ринком праці. У 13-ти українських областях відсоток непрацевлаштованих учнів ПТНЗ перевищує середній показник по Україні.

Висновок. З огляду на вищевикладене, очевидним стає те, наскільки ускладненою для ПТНЗ є проблема підготовки учнів до планування й розвитку професійної кар'єри в умовах, де більше 20 % випускників взагалі не мають шансів на роботу за фахом. За таких

обставин їх перебування у стінах ПТНЗ зумовлюється не стільки потребою професійного самовизначення, скільки низкою інших мотивів, серед яких основними є економічні й соціальні. Дещо зменшити негативний вплив охарактеризованих макрофакторів можуть створені при навчальних закладах системи ПТО центри розвитку професійної кар'єри, покликані: аналізувати не лише особистісні, але й соціально-економічні умови формування кар'єрної компетентності учнів ПТНЗ,

враховувати реальні потреби національного та регіональних ринків праці, сприяти адаптації випускників на своєму першому робочому місці, допомагати учням і слухачам ПТНЗ самостійно оцінювати досвід своєї роботи, професійні навички, систему ціннісних орієнтацій і ступінь самомотивації до розвитку професійної кар'єри, стимулювати зростання інтересу комерційних організацій та компаній до підбору персоналу із середовища випускників системи ПТО.

Література:

1. Алексеева С. В. Сучасні підходи до розвитку професійної кар'єри: педагогічний аспект / С. В. Алексеева // Проблемы современного педагогического образования. – Ялта : РИО ГПА, 2015. – Вып. 47. – Ч 5. – С. 3-8. – (Сер.: Педагогика и психология).

2. Закатнов Д. Технології підготовки учнівської молоді до професійного самовизначення [монографія] / Д. Закатнов. – К. : Педагогічна думка, 2012. – 160 с.

3. Інформаційні матеріали до розгляду на колегії МОН України питання «Про підсумки розвитку дошкільної, загальної середньої, професійно-технічної та позашкільної освіти у 2014/2015 н.р. та завдання на 2015/2016 н.р.». – К., 2015. – 23 с. : [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.mon.gov.ua/content/%D0%9D%D0%BE%D0%B2%D0%B8%D0%BD%D0%B8/2015/08/14/zbirnyk01.pdf>

4. Лозовецька В. Т. Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах : монографія / В. Т. Лозовецька. – Київ, 2015. – 279 с.

5. Орлов В. Ф. Формування уявлень учнівської молоді про життєвий і професійний успіх / В. Ф. Орлов // Модернізація професійної освіти і навчання: проблеми пошуку і перспективи. – 2014. – № 4. – С. 17-28.

6. Підготовка учнів професійно-технічних навчальних закладів до планування

й реалізації професійної кар'єри : теорія і практика : монографія / [Алексеева С. В., Закатнов Д. О., Орлов В. Ф. та ін.]; за наук. ред. Д. О. Закатнова. – К. : ТОВ «НВП Поліграфсервіс», 2014. – 196 с. – С. 64-77.

7. Положення «Про організацію навчально-виробничого процесу у професійно-технічних навчальних закладах // Постанова КМ України № 419 від 30.05.2006 : [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0032-07>.

8. Положення про ступеневу професійно-технічну освіту // Постанова КМ України (№ 956 від 3.06.99) із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ № 456 (456-2013-п) від 26.06.2013 : [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/956-99-%D0%BF>

9. Пропозиція робочої сили та попит на неї [Інформація державної служби зайнятості]. – Електронний ресурс. – Режим доступу: www.dcz.gov.ua (12.10.16).

10. Статистичні дані Держстату України по професійно-технічних навчальних закладах Міністерства освіти і науки України за 1990-2014 рр. : [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://kno.rada.gov.ua/komosviti/control/uk/publi sh/article?art_id=66679&cat_id=66655

Реферат

Макроекономические факторы воздействия на развитие профессиональной карьеры учеников профессионально-технических учебных заведений

Людмила Ершова,

*доктор педагогических наук, доцент,
главный научный сотрудник лаборатории профессиональной карьеры
Института профессионально-технического образования НАПН Украины.*

КЛЮЧЕВЫЕ

СЛОВА:

профессиональное образование, профессиональная карьера, факторы влияния на профессиональную карьеру, профессионально-технические учебные заведения

Рассмотрены основные подходы к определению понятий «технология», «педагогические технологии», «профессиональная культура», выделены их существенные признаки и основные классификации. Определены критерии, по которым осуществлено эту классификацию: организация совместных видов познавательной деятельности, которые способствовали бы формированию необходимых достаточных навыков и умений самостоятельного критического мышления; опоры на проблемные ситуации реальной жизни в процессе ознакомления с новым материалом, организации совместных дискуссий, выдвижение гипотез, поиск дополнительной информации, необходимой для решения возникшей проблемы, обсуждение возможных решений; опора на применение знаний различных отраслей, их интеграцию при решении проблем; организация самостоятельной исследовательской, поисковой деятельности, стимулирующей самостоятельное критическое мышление, умение работать с информацией, добытой из различных источников; создание условий для рефлексии, прогнозирования возможных последствий решений, которые будут приняты; организация обучения преподавателей специальных дисциплин в межкурсовой период повышения квалификации, которая предусматривает использование современных педагогических технологий (игровых, проектных, кейсовых, информационно-коммуникативных и других).

Осуществлен анализ практики организации методической деятельности преподавателей специальных дисциплин и собственного практического опыта, который показывает, что эффективной технологией в обучении взрослых является работа в малых группах. Исследованием подтверждается, что совместная деятельность, осуществляемая в процессе взаимодействия как в малых группах, так и коллективе, имеет решающее значение в достижении таких целей, как: развитие технического и технологического мышления в процессе творческого поиска и решения педагогических задач, связанных с профессионально педагогической деятельностью специалистов; создание мотивационной среды в процессе межличностного общения, которое сопровождается интериоризацией, возникновением чувства эффективной общности действий и их качественных результатов; формирование межличностных отношений, готовности к сотрудничеству; овладение способами организации совместной деятельности.

Abstract

Macroeconomic factors of influence on professional career development of vet institutions students

Lyudmila Yershova,

*Doctor of Science, Associated professor,
Principal researcher of Professional life laboratory,
Institute of vocational education and training of NAES of Ukraine*

KEY WORDS:

vocational education,
employment career,
factors of influence on
employment career,
vocational schools

An important aspect of the vocational education system (VET) reform is the specialists training who will be able to rationally plan and implement their own professional career in accordance with personal needs and current society demands. Among the factors of influence on the professional career development the key factor is the macroeconomic factor, which act at both levels: the state and institutional. At the state level the key macroeconomic factors are: labour market condition, quality of domestic enterprise's technology base, legal support of state and business relations, demographical situation etc. The key factors of the institutional level are condition of VET functioning, the peculiarities of the domestic enterprises activity and organizations, and the specificity of their relations. The negative state-level factors include the following: problems associated with the denationalization of enterprises which determined not always positive changes in the relations between workers, employers and the state; powerful dispersal movements associated with high unemployment level and the presence of a significant number of internally displaced persons; the outdated labour market structure, its inability to respond timely to innovative economic trends; prevalence of demand for low-qualified work; insufficient level of structural mobility of factory personnel. The negative factors of the institutional level are, on the one hand – VET condition and separate educational institution and on the other – enterprises and organizations. The negative factors which powerful influence on awareness of young people's professional careers in VET are: decrease in enrolment in VET; increase in the number of ineffective small institution; often unjustifiably superficial attitude to the subjects teaching of the socio-humanitarian cycle; insufficient professional orientation of general subjects teaching; poor standards of implementation of the newest production technologies; inconsistency of the competence level of vocational schools graduates to modern labour market requirements, employers discontent with the workforce quality. It was found out that created centres of professional career development at vocational schools could mitigate the negative impact of the characterized macro factors.

References

1. Aliksieieva S. V. Suchasni pidkhody do rozvytku profesiinoy kariery: pedahohichniy aspekt / S. V. Aliksieieva // Проблемы современного педагогического образования. – Yalta : RYO HPA, 2015. – Vyp. 47. – Ch 5. – S. 3-8. – (Ser.: Pedahohyka y psykholohiya).
2. Zakatnov D. Tekhnolohii pidhotovky uchnivskoi molodi do profesiinoho samovyznachennia [monohrafiia] / D. Zakatnov. – K. : Pedahohichna dumka, 2012. – 160 s.
3. Informatsiyni materialy do rozhlyadu na kolehiyi MON Ukrayiny pytannya «Pro pidsumky rozvytku doshkilnoyi, zahalnoyi serednoyi, profesiyno-tekhnichnoyi ta pozashkilnoyi osvity u 2014/2015 n.r. ta zavdannya na 2015/2016 n.r.». – K., 2015. – 23 s. : [Elektronnyy resurs]. – Rezhym dostupu : <http://www.mon.gov.ua/content/%D0%9D%D0%B E%D0%B2%D0%B8%D0%BD%D0%B8/2015/08/14/zbirnyk01.pdf> (12.10.16).

4. Lozovetska V. T. Profesiina kar'iera osobystosti v suchasnykh umovakh : monohrafiia / V. T. Lozovetska. – Kyiv, 2015. – 279 s.
 5. Orlov V. F. Formuvannia uiavlen uchnivskoi molodi pro zhyttievyi i profesiinyi uspikh / V. F. Orlov // Modernizatsiia profesiinoy osvity i navchannia: problemy poshuky i perspektyvy. – 2014. – № 4. – S. 17-28.
 6. Pidhotovka uchniv profesiino-tekhnichnykh navchalnykh zakladiv do planuvannia i realizatsii profesiinoy kar'ieri : teoriia i praktyka : monohrafiia / [Alieksieieva S. V., Zakatnov D. O., Orlov V. F. ta in.]; za nauk. red. D. O. Zakatnova. – K. : TOV «NVP Polihrafservis», 2014. – 196 s. – S. 64-77.
 7. Polozhennia «Pro orhanizatsiiu navchalno-vyrobnychoho protsesu u profesiino-tekhnichnykh nachalnykh zakladakh // Postanova KM Ukrainy № 419 vid 30.05.2006 : [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0032-07>.
 8. Polozhennia pro stupenevu profesiino-tekhnichnu osvitu // Postanova KM Ukrainy (№ 956 vid 3.06.99) iz zminamy, vnesenymy zghidno z Postanovoio KM N 456 (456-2013-p) vid 26.06.2013 : [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/956-99-%D0%BF> (12.10.16).
 9. Propozytsiia robochoi syly ta popyt na nei [Informatsiia derzhavnoi sluzhby zainiatosti]. – [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu : www.dcz.gov.ua (12.10.16).
 10. Statystychni dani Derzhstatu Ukrainy po profesiino-tekhnichnykh navchalnykh zakladakh Ministerstva osvity i nauky Ukrainy za 1990-2014 rr. : [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu : http://kno.rada.gov.ua/komosviti/control/uk/publish/article?art_id=66679&cat_id=66655 (12.10.16).
-

УДК 377.1

РОЛЬ КУЛЬТУРОЛОГІЧНОЇ ПАРАДИГМИ У ФОРМУВАННІ ЖИТТЄТВОРЧОЇ МОДЕЛІ ОСВІТИ XXI СТОЛІТТЯ

Ірина Грабовська,

кандидат педагогічних наук, докторант

Інституту професійно-технічної освіти НАПН України

Реферат

У статті проаналізовано суть природи культури, розглянуто питання змісту культурологічної парадигми освіти, висвітлено важливу роль гуманітарних аспектів формування особистості, окреслено шляхи виходу з кризи сучасності шляхом упровадження культурологічних дисциплін у навчальний процес, зазначено виховну роль культурознавчих циклів дисциплін з метою формування культурної ідентичності підростаючого покоління. Проведено аналіз наукових джерел із проблеми місця культури для естетичного сприйняття й освоєння предметного середовища глобалізованого суспільства, що дає підставу стверджувати, що культура є найпотужнішим засобом морально-духовного відродження особистості та формою національної свідомості. У статті описано світоглядну та освітню місію культури для становлення національної самоідентифікації через оволодіння культурними символами й атрибутами культури, зазначені умови формування національної самоідентичності особистості. Підкреслюється, що культурологічні дисципліни в навчальних планах загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних та вищих навчальних закладів потрібно розцінювати як спробу компенсації емоційного збіднення та внутрішнього спустошення молоді на етапі технократизації освітнього процесу. Зазначено, що культурознавчі цикли здатні повернути підростаючому поколінню його духовне наповнення, розширити розуміння особливостей національної та загальнолюдської культури, духовно-моральних основ життя людини, окремих народів й усього людства, культурологічні підвалини сімейних, соціальних, суспільних явищ, сформувати компетентності в побутовій і культурно-дозвілєвій сфері, національну ідентичність, сприяти естетичному вихованню підростаючого покоління. Сформована таким чином загальнокультурна компетентність як одна з важливих ключових компетентностей Ради Європи сприятиме культурологічному й загальнолюдському розумінню молоддю наукової картини світу, розширить світогляд, формуватиме системно-практичні та міжкультурні навички для побудови суспільства крос-культурного толерантного співіснування, метапредметна роль якого – життєтворча модель освіти XXI століття. На основі аналізу теоретичних джерел розкрито значний потенціал культурологічної парадигми для забезпечення гуманітаризації й гуманізації освітньої діяльності.

КЛЮЧОВІ СЛОВА:

професійна освіта, функції культури, культурна ідентичність, культура особистості, культурологічна парадигма, зміст освіти, культурний прогрес суспільства, культурологічні дисципліни, наукова картина світу, крос-культурне співіснування, міжкультурні навички, загальнокультурна компетентність

Постановка проблеми. У XXI столітті культуру розглядають як один із найвагоміших компонентів суспільного розвитку, а врахування процесів культурної інтеграції та глобалізації стає чинником, що формує зміст освітньої реформи в Україні. Нині є очевидним, що культурологічна освіта розвиває здатність особистості не лише засвоювати інформацію, а й бачити динаміку розвитку людської свідомості, створює нові суспільні цінності, що лягають в основу культурної політики держави. У сучасних державних освітніх документах визначена стратегічна культуротворча домінанта освіти, яка полягає у переході до високого технологічного інформаційного суспільства,

де якість людського потенціалу, рівень освіченості й культури набувають вирішального значення для економічного й соціального потенціалу країни [3, с. 62]. У Європі, США, розвинених країнах Азії, спрямовуючи зусилля на необхідність забезпечення сталого розвитку, давно визначили потребу розвивати сферу культури на загальнодержавному, регіональному та локальному рівнях. Це пов'язано, насамперед, зі зростанням ролі особистості у стимулюванні суспільного розвитку кожної держави. Саме люди є найціннішим капіталом, невичерпним джерелом інтелектуального ресурсу, творчих ідей та інновацій. Говорячи про трансформацію

суспільних пріоритетів, провідні дослідники впродовж останніх років наголошують, що сучасне суспільство – суспільство творчих знань [2, с. 9-11]. Це зумовлює необхідність урахування культури як складової розвитку культурного потенціалу особистості.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Усвідомлення значення культурологічної парадигми освіти та формування культурної ідентичності майбутніх фахівців зумовило появу численних вітчизняних і зарубіжних досліджень цього феномена. У них увагу зосереджено на визначенні культури як явища, що існує в різноманітних параметрах людського буття, є своєрідним транслятором втіленої у формоутвореннях культури сутності людини (Л. Вітгенштейн, С. Гатальська, Л. Дорогова, Б. Еренгрос, М. Каган, М. Кордон, Е. Маркарян, Л. Матвеева, Н. Миропольська, Л. Могильний, В. Орлов, Ю. Плиска, В. Радкевич, О. Шевнюк та ін.). Дедалі частіше провідні науковці у різних сферах досліджень (політика, педагогіка, психологія, культурологія, економіка, екологія тощо) наголошують на значенні культури у вирішенні проблеми економічного прогресу суспільства (Л. Гаррісон, Р. Іглехард, М. Кастельс, С. Ганінгтон та ін.). Зарубіжні прихильники культурологічної парадигми освіти спираються на визнання важливості цього напрямку для гармонійного розвитку особистості й культурного прогресу суспільства.

Мета статті – здійснити аналіз наукових джерел із проблеми дослідження змісту культурологічної парадигми освіти, розкрити її потенціал для забезпечення гуманітаризації й гуманізації освітньої діяльності та формування життєтворчої моделі професійної освіти XXI століття.

Виклад основного матеріалу. Уточнення змісту культурологічної парадигми освіти варто розпочати з аналізу дефініції «культура». Сучасні дослідники здебільшого розглядають культуру як спосіб людського буття (В. Андрущенко, Г. Васянович, І. Зязюн, В. Малахов, В. Онищенко та ін.). Водночас, саме поняття культури є багатовимірним і припускає різноманітні інтерпретації. Щоб зрозуміти

його багатовимірність, варто вказати, що в сучасній науці існує близько тисячі його тлумачень. Опора на системний підхід дає змогу розуміти культуру як складну систему, що характеризується цілісністю, об'єктивністю, функціональністю та наявністю в ній складної структури, що включає різноманітні підсистеми. Саме таке бачення міститься у визначенні, затвердженому на Всесвітній конференції про культурну політику (Мехіко, 1982), де поняття «культура» розглядається як «сукупність своєрідних духовних матеріальних, інтелектуальних та емоційних аспектів, які характеризують суспільство або суспільну групу» [5, с. 12].

Науковцями представлено широкий спектр тлумачень поняття «культура», однак, позиції багатьох учених збігаються в тому, що культура створена людиною, існує для людини, для її розвитку й самовираження. Більшість дослідників стверджує, що культура – це людська діяльність, у процесі якої перетворюється та змінюється матеріальний світ. Погоджуємося та вважаємо досить вичерпним визначення Л. Шевнюк, яка під культурою розуміє «історично і соціально зумовлене, об'єктивоване в артефактах ставлення людини до природи, суспільства і до самої себе» [9, с. 8]. Аксиологічний підхід приводить до розуміння культури як «світу втілених цінностей» та визначається як сукупність матеріальних і духовних цінностей. Проаналізовані теорії «локальних» культур і цивілізації О. Шпенглера, М. Данилевського, А. Тойнбі дають змогу говорити про аксіологію як «культурософію сучасності» [1, с. 47-55].

Цікавим є опис змісту поняття «культури» Ю. Плиски, зроблений з позицій суспільних та індивідуальних досягнень, що трактуються як результат діяльності міст [6, с. 297]. Психологічна ж позиція культури характеризується в наукових джерелах як «ступінь розвитку тілесно-душевно-духовних сил, схильностей і здібностей людини, сукупність способів і прийомів організації, реалізації та поступу людської життєдіяльності, способів людського буття, сукупність практичних, матеріальних і духовних надбань суспільства, котрі

відображають історично досягнутий рівень розвитку суспільства й людини та втілюються в результатах продуктивної діяльності» [8, с. 313]. Такі трактування культури дають змогу розкрити проблему визначення цього феномена з боку його динамічних характеристик і зрозуміти означене явище як динамічну систему, що в своєму розвитку сягає певної довершеності. Наведені положення є підставою для висновку про те, що культура є явищем, що акумулює досвід життєдіяльності людей, забезпечує його збагачення й передачу від минулих до прийдешніх поколінь, виявляється в досягненні суспільством і людиною певного рівня розвитку та освіченості. Спираючись на тричастинний поділ культури (матеріальна, соціальна, духовна), здійснений А. Кребером і К. Клакхоном, треба зазначити, що всі ці елементи єдиної системи культури тісно взаємопов'язані. Суть природи культури полягає в тому, що вона збагачує естетичні почуття індивіда та його духовний світ через притаманні їй власні провідні характеристики як носій цінностей суспільства, його потреб, мотивацій.

Цілком очевидно, що культура – це своєрідний індикатор відображення різних форм людського буття. В залежності від стану особистості, в якому вона перебуває, можна зробити висновок і про загальний стан духовного життя суспільства тієї чи іншої епохи. Проведений аналіз теоретичних джерел щодо дефінітивного аналізу поняття «культура» став підставою для певних узагальнень. По-перше, культура тлумачиться більшістю науковців як складне інтегративне явище, що на сучасному етапі стає найпотужнішим засобом морально-духовного відродження особистості та формою національної свідомості. Оскільки культура представляє символи й атрибути нації, що сприяють самоідентифікації, оволодіння ними допомагатиме становленню національної ідентичності особистості. По-друге, володіючи засобами емоційного впливу, культура проникає в глибинні пласти людської особистості, торкається найтонших струн її душі, а, відтак, сприяє розвитку образного мислення, естетичного сприйняття й освоєння предметного середовища глобалізованого суспільства. По-третє,

культура, маючи світоглядну та освітню місію, здатна сформувати різнобічні естетичні інтереси кожної особистості, сприяти, в кінцевому результаті, становленню культурної ідентичності підростаючого покоління шляхом вивчення в освітніх закладах культурологічних дисциплін.

Змістові компоненти культурологічних дисциплін мають значний виховний вплив на становлення людини як особистості великої культури. Необхідно зазначити, що культура має значні резерви для забезпечення гуманітаризації й гуманізації професійної освіти, що задекларовано в численних офіційних документах про освіту. Аналіз культурологічної спрямованості навчального процесу як одного з важливих підходів у теорії й практиці освіти дає можливість припустити, що саме культурологічне наповнення дисциплін сприятиме побудові ідеальної моделі «культурної людини» певної епохи. Це, в свою чергу, дасть змогу визначити сучасні пріоритети, що полягають у гуманізації та демократизації сучасної освіти. Усвідомлення змісту й культурологічної спрямованості соціогуманітарних дисциплін неможливе без розуміння суті нової філософії освіти, в якій суб'єкт навчання є результатом і процесом розвитку соціокультурної системи. Тому головною особливістю сучасного педагогічного мислення вчені вважають конструювання цілісних освітніх моделей, які відображають єдину систему суспільних і психолого-педагогічних поглядів [4, с. 101]. Фундаментом цих моделей вважається сучасна філософія освіти, наскрізним аспектом якої є формування духовних цінностей, що визначають життєтворчі смисли й орієнтації особистості.

Проведений аналіз наукових джерел із проблеми місця культури в предметному середовищі глобалізованого суспільства дає підставу стверджувати, що культура є найпотужнішим засобом морально-духовного відродження особистості та формою національної свідомості. Оволодіння символами й атрибутами культури сприятиме світоглядній та освітній місії культури, стане основою становлення особистісної та національної самоідентифікації людини.

Сформована таким чином загальнокультурна компетентність як одна з важливих ключових компетентностей Ради Європи сприятиме культурологічному й загальнолюдському розумінню молоддю наукової картини світу, формуватиме системно-практичні та міжкультурні навички для побудови суспільства крос-культурного толерантного співіснування, метапредметна роль якого – життєтворча модель освіти XXI століття. Дана місія може бути виконана через повернення в навчальні плани професійних навчальних закладів культурологічних дисциплін, які утворюватимуть естетичні ідеї побудови суспільства крос-культурного толерантного співіснування за допомогою широкого спектру виховних засобів, здійснюючи важливу освітню функцію. Саме тому культурологічні дисципліни в навчальних планах загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних та вищих навчальних закладів варто розцінювати як спробу хоч якоюсь мірою компенсувати втрати, які освіта понесла за минулі роки, що призвело до емоційного збіднення та внутрішнього спустошення молоді. Адже культурознавчі цикли здатні повернути підростаючому поколінню його духовне наповнення й культурну ідентичність, сприяти естетичному, морально-етичному, національному вихованню. Так було, наприклад, у «школі під голубим небом», яку запропонував світові видатний український педагог В. Сухомлинський, підкреслюючи, що висока ідея утверджується лише в людей, які знають азбуку людської культури.

Визначаючи світоглядну функцію культури, не можемо не торкнутися педагогіки серця як важливого компонента

формування світогляду особистості. Починаючи від філософії Г. Сковороди і до школи радості В. Сухомлинського, педагогіка серця в освітній сфері стимулювала розвиток мислення, насиченого емоційно-чуттєвими елементами, а, відтак, спонукала дитину до розкриття своєї глибинної сутності. Слов'янофільська концепція «сердечного мислення» і цілісне знання, що досягається з його допомогою, знання, яке об'єднує розум, почуття й віру, є цікавим навіть не стільки як теоретичне нововведення, скільки як відображення реального стану національної свідомості та вираз її імпульсивного тяжіння до художнього сприйняття життя [7, с. 253].

Висновок. Таким чином, на основі аналізу теоретичних джерел розкрито значний потенціал культурологічної складової для забезпечення гуманітаризації й гуманізації освітньої діяльності. Культурологічна парадигма професійної освіти є важливим напрямом культурного прогресу суспільства й гармонійного розвитку особистості. Розвинена культура особистості дасть змогу людині застосувати духовно-естетичні критерії оцінки до свого внутрішнього світу, сприятиме ефективному самовдосконаленню. Сформована культура особистості здатна компенсувати негативні явища, що стали наслідком технократизації освіти, повернути суспільство до категорій духовних і моральних цінностей, формуючи тим самим життєтворчу модель освіти XXI століття. Перспективу подальших досліджень вбачаємо в пошуку оптимальних шляхів модернізації навчальних планів освітніх закладів шляхом повернення до них культурологічних дисциплін та вдосконалення їх змісту.

Література

1. Витгенштейн Л. Культура и ценность / Л. Витгенштейн // Философские работы. – Ч.1. – М. : Просвещение, 1994. – 425 с.
2. Гантінгтон С. Культуру слід враховувати / С. Гантінгтон // Незалежний культурологічний часопис «І». – 2008. – № 53. – С. 8-13.
3. Концепція загальної середньої освіти (12 річна школа) // Книга вчителя дисциплін художньо-естетичного циклу: довідково-методичне видання / Упор. О. Гайдамака, М. Демчишин. – Х. : Торсінг плюс, 2006. – С. 62-78.
4. Кремень В. Освіта і наука в Україні – інноваційні аспекти. Стратегія. Реалізація. Результати / В. Кремень. – К. : Грамота, 2005. – 448 с.
5. Про культурну політику: матеріали конференції (Мехіко, Мексика. – 6 серпня

1982 р.) – К. : Британська рада в Україні, 2002. – 156 с.

6. Плиська Ю. Культура та її розвиток як основна проблема сучасності (порівняльні аспекти) / Ю. Плиська // Наукові записки. Серія “Психологія і педагогіка”. – Острог, 2004. – Вип. 5. – С. 291-297.

7. Сковорода Г. Твори у 2т. / Г. Сковорода. – К. : Обереги, 1994. – Т. 1. – 527 с.

8. Философия: Энциклопедический словарь / Под ред. А. Ивина. – М. : Гардарики, 2004. – 1072 с.

9. Шевнюк О. Культурологічна освіта майбутнього вчителя / О. Шевнюк // Мистецтво та освіта. – 2003. – № 3. – С. 2-6.

Реферат

Роль культурологической парадигмы в формировании жизнеобразующей модели образования XXI столетия

Ірина Грабовська,

кандидат педагогических наук, докторант

Института профессионально-технического образования НАПН Украины

КЛЮЧЕВЫЕ

СЛОВА:

профессиональное образование, функции культуры, культурная идентичность, культура личности, культурологическая парадигма, содержание образования, культурный прогресс общества, культурологические дисциплины, научная картина мира, кросс-культурное сосуществование, межкультурные навыки, общекультурная компетентность

В статье проанализирована сущность природы культуры, рассмотрен вопрос содержания культурологической парадигмы образования, отмечена важная роль гуманитарных аспектов формирования личности, очерчены пути выхода из кризиса современности путем внедрения культурологических дисциплин в учебный процесс, отмечена воспитательная роль культуроведческих циклов для формирования культурной идентичности подрастающего поколения. Проведен анализ научных источников по проблеме места культуры для эстетического восприятия и освоения предметной среды глобализованного общества, которое дает основание утверждать, что культура является мощнейшим средством морально-духовного возрождения личности и формой национального сознания. В статье описана мировоззренческая и образовательная миссия культуры для становления национальной самоидентификации через овладение культурными символами и атрибутами культуры, отмечены условия формирования национальной самоидентификации личности. Подчеркивается, что культурологические дисциплины в учебных планах общеобразовательных школ, профессионально-технических и высших учебных заведений следует расценивать как попытку компенсации эмоционального обеднения и внутреннего опустошения молодежи на этапе технократизации образовательного процесса. Отмечено, что культуроведческие циклы способны вернуть подрастающему поколению его духовное наполнение, расширить понимание особенностей национальной и общечеловеческой культуры. Сформированная таким образом общекультурная компетентность как одна из важных ключевых компетентностей Совета Европы будет содействовать культурологическому и общечеловеческому пониманию молодежью научной картины мира, расширению мировоззрения, формирования системно-практических и межкультурных навыков для построения общества кросс-культурного толерантного сосуществования, метапредметная роль которого – жизнеобразующая модель образования XXI столетия. На основе анализа теоретических источников раскрыт значительный потенциал культурологической парадигмы для обеспечения гуманитаризации и гуманизации образовательной деятельности.

Abstract

The role of culture paradigm for creation the XXI Century life-forming model

Iryna Hrabovska,

Ph.D., postdoctoral student,

Institute of vocational education and training of NAES of Ukraine

KEY WORDS:

professional education, functions of culture, cultural identity, culture of the personality, culture paradigm, content of education, cultural progress of society, culture disciplines, scientific picture of the world, cross-cultural coexistence, cross-cultural skills, common cultural competence

In article the culture nature essence is analysed, the question of maintenance of a culture paradigm of education is considered, the important role of humanitarian aspects of forming of the personality is noted, ways of recovery from the crisis of the present by implementation of culture disciplines in educational process are outlined, the educational role of culture cycles for forming of cultural identity of younger generation is noted. The analysis of scientific sources on a problem of the place of culture for aesthetic perception and development of the subject environment of the globalized society which gives the grounds to claim that the culture is the most powerful means of moral and spiritual revival of the personality and a form of national consciousness is carried out. In article the world outlook and educational mission of culture for formation of national self-identification through mastering cultural symbols and attributes of culture is described, conditions of forming of national self-identification of the personality are noted. It is emphasized that culture disciplines in curricula of comprehensive schools, professional and higher educational institutions it is necessary to regard as attempt of compensation of emotional depletion and internal devastation of youth at a stage of a technocratisation of educational process. The understanding of features of national and universal culture notes that culture cycles are capable to return to younger generation its spiritual filling, to expand. The common cultural competence as one of important key competence of the Council of Europe created thus, will promote culture and universal understanding youth of a scientific picture of the world, to expansion of outlook, forming of system and practical and cross-cultural skills for creation of society of cross-cultural tolerant coexistence which meta-subject role – XXI century life-forming model. On the basis of the analysis of theoretical sources the considerable potential of a culture paradigm for ensuring humanization of educational activity is realized.

References

1. Vythenshteyn L. Culture and Values / L. Vythenshteyn // Philosophical work. – Part 1. – M. : Education, 1994. – 425 p.
2. Huntington S. Culture should be considered / S. Huntington // Independent cultural journal «ІІ». – 2008. – № 53. – P. 8-13.
3. The concept of secondary education (12 year school) // Teachers book subjects of artistic and aesthetic cycle reference and methodical publication / stop. A. Gaydamak, M. Demchyshyn. – H. : Torsinh plus, 2006. – P. 62-78.
4. Kremen V. Education in Ukraine – innovative aspects of the Strategy. Realization. Results / V. Kremen. – K. : The letter, 2005. – 448 p.
5. On cultural policies : materials Conference (Mexico City, Mexico. – 6 August 1982). – K. : British Council in Ukraine, 2002. – 156 p.
6. Pliska S. Culture and its development as a major problem today (comparative aspects) / S. Pliska // Scientific notes. A series of "Psychology and Pedagogy." – Ostrog, 2004. – Vol. 5. – S. 291-297.
7. Skovoroda G. Works at 2m. / G. Skovoroda. – K. : Talismans, 1994. – Vol 1. – 527 s.
8. Philosophy: Encyclopedic Dictionary / Ed. A. Yvyna. – M. : Gardariki, 2004. – 1072 p.
9. Shevnyuk O. Cultural education future teachers / O. Shevnyuk // Art and Education. – 2003. – № 3. – P. 2-6.

УДК 377.36:658.64

ПРОФЕСІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ СФЕРИ ПОСЛУГ В УМОВАХ ОСВІТНЬО-ВИРОБНИЧОГО КЛАСТЕРУ: СУТНІСТЬ І СТРУКТУРА

Ліна Короткова,

директор ДНЗ «Запорізьке вище професійне училище моди і стилю»,

кандидат педагогічних наук,

докторант Інституту ПТО НАПН України

КЛЮЧОВІ СЛОВА:

майбутній фахівець сфери послуг, професійна компетентність, загальнокультурний компонент, соціально-комунікативний компонент, мотиваційно-ціннісний компонент, когнітивно-технологічний компонент, прогностично-підприємницький компонент, рефлексивно-психомоторний компонент, екстремально-особистісний компонент

Реферат

У статті висвітлено основні аспекти суті та структури професійної компетентності майбутніх фахівців сфери послуг. Наголошено, що в сучасних умовах одним із головних завдань державної політики є якісна професійна підготовка кваліфікованих робітників відповідно до вимог ринку праці. Зосереджено увагу на переорієнтації парадигми професійної освіти зі знаннєвої на компетентнісну. Зазначено, що компетентнісний підхід сприяє формуванню у майбутніх фахівців життєво важливих компетентностей. Одним із основних принципів модернізації системи професійно-технічної освіти визначено соціальне партнерство кластерного типу. Наведено принципи реалізації кластерного підходу: взаємовигідність, добровільність, відкритість, законність, довіра, чітке планування програми розвитку. Розглянуто наукові підходи до визначення поняття професійної компетентності фахівців сфери послуг. Зроблено висновок, що професійна компетентність є інтегральною характеристикою, що охоплює сукупність професійно важливих якостей та компетентностей. Представлено результати анкетування керівників підприємств сфери послуг Запорізького регіону щодо визначення найбільш важливих складових професійної компетентності фахівців цієї галузі. На думку роботодавців, майбутні фахівці сфери послуг повинні володіти високою культурою міжособистісних відносин, знанням рідної та іноземної мов, мати здатність швидко й достовірно передавати інформацію, враховувати індивідуальні особливості співрозмовників, вільно володіти вербальними й невербальними засобами комунікації. Означено, що результативність навчання й успішність професійної діяльності залежить від розуміння працівниками цінності фахової освіти, наявності у них міцних знань і вмінь, розуміння ідей професійного розвитку та саморозвитку. Виділено такі якості особистості, як: самовдосконалення, здатність планувати та прогнозувати результати власної професійної діяльності, критично мислити, вести рефлексивний професійний діалог, мати високі показники пам'яті та психомоторних реакцій. Визначено компоненти професійної компетентності майбутнього фахівця сфери послуг: загальнокультурний, соціально-комунікативний, мотиваційно-ціннісний, когнітивно-технологічний, прогностично-підприємницький, рефлексивно-психомоторний, екстремально-особистісний.

Постановка проблеми. Глибокі соціально-економічні перетворення та євроінтеграційні процеси на ринку праці потребують від сучасної системи освіти більш високої якості підготовки кваліфікованих робітників, здатних задовольняти вимоги роботодавців. Особливого значення набуває професійна підготовка фахівців для всіх галузей економіки, зокрема сфери послуг, яка в умовах глобалізаційних процесів стає одним із вирішальних факторів підвищення конкурентоспроможності країни. У Національній доктрині розвитку освіти

наголошено, що в період переходу до постіндустріального інформаційного суспільства й утвердження пріоритетів сталого розвитку освіта виступає важливою умовою зростання інтелектуального потенціалу держави, формування економіки інноваційного типу, соціальної мобільності, забезпечення національних інтересів тощо [10]. Особливої уваги у цьому контексті набуває професійна освіта, мета якої, як зазначає Н. Ничкало, полягає у забезпеченні рівного доступу до якісної й безоплатної первинної професійної освіти, підготовці,

перепідготовці й підвищенні кваліфікації робітників, задоволенні потреб особистості й суспільства в якісних професійних освітніх послугах відповідно до вимог ринку праці, формуванні творчої, духовно багатой особистості з урахуванням її інтересів і здібностей [9, с. 8].

Аналіз останніх публікацій. Проблеми формування соціального діалогу й партнерських відносин в Україні аналізуються у працях Е. Акопової, А. Гриценка, В. Колосова, Т. Ляшенко, які вважають, що умовами розвитку сучасного виробництва є інтеграція науково-дослідних організацій і підприємств у рамках кластерних структур. Сучасними вітчизняними дослідниками (Н. Авшенюк, В. Григор'єва, Н. Ничкало, В. Радкевич, В. Свистун, Л. Сергеева, Т. Чернова, Л. Щербак, О. Щербак та ін.) соціальне партнерство визначається як один з основних принципів модернізації ПТО та реалізації Національної стратегії розвитку освіти в Україні на 2012-2021 роки. Аналізу професійної компетентності сучасного робітника та її складових присвячено праці В. Адольфа, А. Ашерова, С. Гончаренко, Г. Єльнікової, І. Зязюна, Н. Кузьминої, П. Лузана та ін., якими підтверджено, що саме професійна компетентність зумовлює практичну спрямованість професійної підготовки робітників, впливає на професійну адаптацію та професіоналізм фахівця. У зв'язку з цим, формування якісної системи підготовки мобільних та конкурентоспроможних фахівців сфери послуг набуває особливої актуальності в умовах функціонування освітньо-виробничого кластеру, метою якого є підготовка професійно компетентного працівника.

Метою нашого дослідження є вивчення сутності та структури професійної компетентності майбутніх фахівців сфери послуг. Відповідно до мети, сформульовано низку завдань: проаналізувати праці, присвячені вивченню професійної компетентності як кінцевому результату й показнику якості професійної підготовки фахівця; охарактеризувати наукові підходи до визначення поняття професійної компетентності фахівців сфери послуг та принципи реалізації кластерного підходу; узагальнити результати анкетування керівників підприємств сфери послуг

Запорізького регіону щодо визначення найбільш важливих складових професійної компетентності фахівців цієї галузі.

Виклад основного матеріалу. Професійну освіту розглядають як процес оволодіння знаннями, навичками й уміннями з конкретних професій для виконання спеціальних функцій у сфері праці, результат професійного становлення й розвитку особистості [16, с. 264]. Основним компонентом професійної освіти є професійна підготовка, як засіб професіоналізації (набуття фахівцем професійної компетентності, оволодіння фундаментальними, прикладними знаннями, високою культурою організації та реалізації професійної діяльності), самореалізації (набуття вмінь продуктивної життєдіяльності, самоудосконалення) та соціалізації (опанування людиною сучасної картини світу, розвитку національної самосвідомості) [2, с. 50].

Наразі одним з головних завдань державної політики є якісна професійна підготовка фахівців у відповідності до інноваційних технологій виробництва – креативних, контактних, стресостійких, ініціативних, спроможних до гнучкої зміни способів і форм життєдіяльності, з активною життєвою позицією, здатних оцінювати результати власної праці, діяти конструктивно й компетентно. Саме тому в сучасному суспільстві цінуються вже не окремо взяті знання, а вміння їх самостійно здобувати та компетентно застосовувати, що потребує переорієнтації парадигми професійної освіти зі знаннєвої на компетентнісну. Компетентнісний підхід у Національній стратегії розвитку освіти в Україні на період до 2021 року визначено одним із пріоритетних напрямів розвитку національної освіти з урахуванням світового досвіду й принципів сталого розвитку суспільства [8]. Саме такий підхід сприяє інтелектуальному та культурному розвитку особистості, формуванню в неї здатності швидко реагувати на запити часу [11, с. 75]. За обґрунтованим твердженням В. Радкевич, компетентнісний підхід до професійної освіти закладає основи того, що вона має спрямовуватися на якісну й випереджувальну професійну підготовку робітничих кадрів, а також ґрунтуватися на впровадженні у навчально-виробничий

процес інновацій з урахуванням потреб ринку праці, гнучкості і здатності до змін у структурі актуальних професій [12, с. 89]. Ми вважаємо, що компетентнісний підхід у професійній підготовці сприяє формуванню у майбутніх фахівців життєво важливих і затребуваних роботодавцями компетентностей, слугує зміцненню зв'язків із соціальними партнерами.

Важливою особливістю кластерів є їхня інноваційна орієнтованість, висока взаємна довіра учасників, тривале горизонтальне планування процесу, а також дотримання ключових принципів реалізації кластерного підходу: взаємовигідність, добровільність, відкритість, законність, довіра, чітке планування програми розвитку [5, с. 13]. Українська дослідниця А. Старева наголошує, що основною метою політики кластерів у сфері освітнього розвитку регіону є збалансування пропорцій у розрізних зусиллях його суб'єктів щодо вирішення проблеми якісної, рівної освіти; активізація коопераційних зв'язків між різними освітніми установами, підприємствами, громадськими організаціями, органами влади, оптимізація мережі навчальних професійних закладів з урахуванням демографічної й економічної ситуацій [14]. Г. Балл вважає, що професійна компетентність – це володіння системою знань, умінь та навичок, достатнє для успішного розв'язання того кола трудових завдань, яке відповідає поточним і передбачуваним на найближче майбутнє функціональним обов'язкам працівника [1, с. 55]. А. Маркова визначає професійну компетентність як поєднання знань, умінь, здібностей, а також здатність до адекватних дій у нестандартних ситуаціях, розв'язання складних професійних завдань, досягнення якісного результату праці тощо [6, с. 83]. У період переходу до постіндустріального (інформаційного) суспільства, на думку Д. Белл, пріоритети в економіці переходять від виробництва товарів до виробництва послуг, що потребує вдосконалення професійної підготовки майбутніх фахівців для цієї сфери, здатних до впровадження інновацій у виробничий процес [17, с. 102].

Питання розвитку професійної компетентності майбутніх фахівців сфери

послуг розглядаються на дисертаційному рівні І. Довженко (культура україномовного спілкування у майбутній професійній діяльності фахівців сфери обслуговування), І. Жоровою (формування професійних здібностей майбутніх кваліфікованих робітників сфери обслуговування у ПТНЗ), О. Загікою (професійна компетентність майбутніх агентів з постачання в ПТНЗ), О. Єжовою (прогностичні моделі підготовки фахівців у ПТНЗ швейного профілю), В. Жуковські (професійна підготовка майбутніх маркетологів сфери послуг оптової та роздрібною торгівлі), Н. Котляревською, І. Матійків (психологічні умови формування професійної компетентності учнів ПТНЗ сфери обслуговування), Л. Руденко (формування комунікативної культури майбутніх фахівців сфери обслуговування у ПТНЗ), І. Шпичко (формування соціальної компетентності майбутніх фахівців сфери обслуговування у професійній підготовці) та ін.

С. Калаур розглядає доцільність формування конфліктологічної компетентності у майбутніх фахівців сфери послуг як складову конфліктологічної культури людини, що відіграє вагомий роль у реалізації професійної діяльності будь-якого фахівця та включає здатність особистості вирішувати конфлікти у професійному середовищі, розуміти конфлікт та керувати ним, застосовувати конструктивні технології його розв'язання [4, с. 190]. Ефективність формування соціальної компетентності майбутніх фахівців сфери обслуговування за умови доповнення змісту соціально-гуманітарних дисциплін у контексті професійної підготовки логічно обґрунтовано І. Шпичко [15, с. 4]. В. Жуковські досліджено проблеми професійної підготовки майбутніх маркетологів сфери послуг. Дослідником встановлено, що вдосконаленню та підвищенню ефективності професійної підготовки сприятиме забезпечення позитивної мотивації майбутніх маркетологів на основі реалізації інноваційних педагогічних технологій та створення професійно орієнтованого освітнього середовища шляхом моделювання професійних ситуацій [3, с. 15].

Комплекс психолого-педагогічних умов формування професійної компетентності майбутніх фахівців сфери обслуговування визначено в дослідженні І. Матійків, до нього віднесено: орієнтацію учнів на розвиток спеціально-професійних і ключових компетенцій відповідно до логіки реалізації компетентнісного підходу в професійній підготовці; психологічний супровід усіх етапів професійного становлення майбутніх фахівців; наскрізну психологізацію навчально-виховного процесу [7, с. 36]. Комунікативну культуру майбутніх фахівців сфери обслуговування у професійно-технічних навчальних закладах вивчала Л. Руденко, визначивши чотири компоненти її формування: особистісно-рефлексивний, гносеологічно-когнітивний, операційно-технологічний та професійно-адаптивний [13, с. 5]. Здійснений аналіз наукових першоджерел за обраною проблематикою дав змогу: зробити висновок, що професійна компетентність є інтегральною характеристикою, що охоплює сукупність професійно важливих якостей та компетентностей; визначити найбільш важливі складові професійної компетентності майбутніх фахівців сфери послуг та критерії їх оцінювання.

Отримані узагальнення дадуть змогу керівникам підприємств цієї галузі оцінити важливість кожної з компетентностей методами анкетування та інтерв'ювання. Зокрема, було запропоновано за десятирівневою шкалою оцінити компоненти професійної компетентності майбутніх фахівців сфери послуг (мотиваційно-ціннісний, комунікативний, когнітивний, діяльнісний, технологічний, підприємницький, особистісний, індивідуальний, соціальний, спеціальний, рефлексивний, прогностичний, загальнокультурний, здоров'язберігаючий, психомоторний, екстримальний).

У дослідженні взяли участь представники 198 малих і середніх підприємств сфери послуг різних форм власності Запорізького регіонального освітньо-виробничого кластеру. З'ясовано, що на перше місце роботодавці ставлять наявність у майбутніх фахівців сфери послуг високої культури міжособистісних відносин, знань рідної та іноземної мов, здатність

застосовувати методи самовиховання, опановувати моделі толерантної поведінки, орієнтуватися в культурному та духовному контексті сучасного суспільства. Не менш затребуваними виявилися такі якості особистості, як: здатність запобігати виникненню конфліктних ситуацій, швидко й достовірно передавати інформацію, слухати й чути партнерів по комунікації, враховувати індивідуальні особливості співрозмовників, правильно сприймати та інтерпретувати чужі думки, контролювати власні емоції, вільно володіти вербальними й невербальними засобами комунікації. Більшість соціальних партнерів вважають, що результативність навчання й успішність професійної діяльності значною мірою залежать від розуміння майбутнім фахівцем цінності фахової освіти, створення системи мотивацій власного професійного розвитку та його вдосконалення, зацікавленості у побудові партнерського діалогу, готовності та здатності працювати в команді тощо.

Майже 60 % опитуваних зосередили увагу на необхідності професійного самовдосконалення, усвідомлення майбутніми фахівцями сутності професійної взаємодії, наявності в них міцних знань і вмій, що забезпечують ефективне виконання виробничих завдань, розуміння ідей професійного розвитку та саморозвитку, формування загального й професійного інтелекту, ознайомлення з інноваційними технологіями та методами самодіагностики. В умовах стрімкого розвитку малого бізнесу, підприємницької діяльності, комерціалізації сфери послуг важливими якостями особистості визначено їхня здатність планувати власну професійну діяльність з урахуванням економічних і соціально-демографічних особливостей розвитку регіону та прогнозувати її результати.

Наступними за ступенем значущості респонденти окреслили такі якості особистості, як здатність критично мислити, висловлювати власну думку, вести рефлексивний професійний діалог, володіти готовністю до адекватної самооцінки, прагненням до обґрунтування своєї позиції, мати високі показники пам'яті, психомоторних реакцій, уваги тощо.

Висновок. За результатами проведеного аналізу, складовими професійної

компетентності майбутнього фахівця сфери послуг нами обрано: сукупність загальнокультурного, соціально-комунікативного, мотиваційно-ціннісного, когнітивно-технологічного, прогностично-підприємницького, рефлексивно-

психомоторного, екстремально-особистісного компонентів, кожен з яких є результатом інтеграції на горизонтальному рівні окремих якостей особистості, що об'єктивно необхідні для її професійного розвитку.

Література

1. Балл Г. О. Про психологічні засади формування готовності до професійної праці / Г. О. Балл // Психолого-педагогічні проблеми професійної освіти / Під ред. І. А. Зязюна. – К., 1994. – С. 48-56.
2. Балыхин Г. А. Управление развитием образования: организационно-экономический аспект / Г. А. Балыхин. – М. : Экономика, 2003. – 427 с.
3. Жуковські Войчех. Педагогічні умови професійної підготовки майбутніх маркетологів сфери послуг оптової та роздрібною торгівлі : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.04 – «Теорія і методика професійної освіти» / Войчех Жуковські. – Хмельницький : ХНУ, 2015. – 20 с.
4. Калаур С. М. Доцільність формування конфліктологічної компетентності у майбутніх фахівців сфери послуг / С. М. Калаур // Наукові записки Тернопільського національного педагогічного університету імені В. Гнатюка. – 2011. – № 4. – С. 188-194.
5. Короткова Л. І. Проектування регіональної моделі соціального партнерства. Кластерний підхід / Л. І. Короткова // Вісник Запорізького національного університету: зб. наук. пр. Педагогічні науки / голов. ред. Локарева Г. В. – Запоріжжя : Запорізький національний університет, 2013. – Вип. 2(20). – С. 11-14.)
6. Маркова А. К. Психологический анализ профессиональной компетентности учителя / А. К. Маркова // Советская педагогика. – 1990. – № 8. – С. 82-88.
7. Матійків І. М. Психологічні умови формування професійної компетентності учнів професійно-технічних навчальних закладів сфери обслуговування : дис... канд. психол. наук: спец. 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія» / І. М. Матійків. – Львів. – 2008. – 240 с.
8. Національна стратегія розвитку освіти в Україні на 2012–2021 роки. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.mon.gov.ua/images/files/news.
9. Ничкало Н. Профтехосвіта і ринок праці: старі й нові проблеми / Н. Ничкало // Пед. газета. – 2005. – № 12. – С. 8.
10. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Національної рамки кваліфікацій». – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show>
11. Равен Дж. Компетентность в современном обществе : выявление, развитие и реализация / Джон Равен; пер. с англ.; под общей ред. В. И. Белопольского. – М. : Когито-Центр, 2002. – 394 с.
12. Радкевич В. О. Інноваційна діяльність педагогів професійної школи у підготовці кваліфікованих робітників / В. О. Рідкевич // Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання в підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми: зб. наук. пр. / Ін-т педагогіки і психології професійної освіти НАПН; Вінницький держ. ун-т Михайла Коцюбинського. – Вип. 4. – К.; Вінниця, 2004. – С. 87-93.
13. Руденко Л. А. Теоретичні та методичні засади формування комунікативної культури майбутніх фахівців сфери обслуговування у професійно-технічних навчальних закладах : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня доктора пед. наук : спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти» / Л. А. Руденко. – Вінниця, 2016. – 40 с.
14. Старєва А. М. Регіональний соціокультурний освітній кластер як організаційна умова вирішення проблеми оптимізації навчальних закладів / А. М. Старєва. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://narodnaosvita.kiev.ua/Narodna_osvita/vupysku/17/statti/stareva.htm.
15. Шпичко І. О. Формування соціальної компетентності майбутніх фахівців сфери обслуговування у професійній підготовці : автореф. дис. на здоб. наук. ступ. канд. пед. наук : спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти» / І. О. Шпичко. – Хмельницький, 2016. – 20 с.
16. Энциклопедия профессионального образования: в 3 т. / под ред. С.Я.Батышева. – М. : АПО, 1999. – Т. 2. – 390 с.
17. Bell D. Notes on the Post-Industrial Society / D. Bel // The Public Interest. – 1967. – № 7. – P. 102-118.

Реферат

Профессиональная компетентность будущих специалистов сферы услуг в условиях образовательно производственного кластера: сущность и структура

Лина Короткова,
*кандидат педагогических наук,
докторант Института ПТО НАПН Украины,
директор ГУЗ «Запорожское высшее профессиональное училище моды и стиля»*

**КЛЮЧЕВЫЕ
СЛОВА:**

будущий специалист сферы услуг, профессиональная компетентность, общекультурный компонент, социально-коммуникативный компонент, мотивационно-ценностный компонент, когнитивно-технологический компонент, прогнозно-предпринимательский компонент, рефлексивно-психомоторный компонент, экстремально-личностный компонент

В статье освещены основные аспекты структуры профессиональной компетентности будущих специалистов сферы услуг. Отмечено, что в современных условиях одной из главных задач государственной политики является качественная профессиональная подготовка квалифицированных рабочих в соответствии с требованиями рынка труда. Сосредоточено внимание на переориентации парадигмы профессионального образования со знаниевой на компетентностную. Отмечено, что компетентностный подход способствует формированию у будущих специалистов жизненно важных компетенций. Одним из основных принципов модернизации системы профессионально-технического образования определено социальное партнерство кластерного типа. Приведены принципы реализации кластерного подхода: взаимовыгодность, добровольность, открытость, законность, доверие, четкое планирование программы. Рассмотрены научные подходы к определению понятия «профессиональная компетентность специалиста сферы услуг». Сделан вывод, что профессиональная компетентность является интегральной характеристикой, которая охватывает совокупность профессионально важных качеств и компетенций.

Представлены результаты анкетирования руководителей предприятий сферы услуг Запорожского региона по определению наиболее важных составляющих профессиональной компетентности специалистов этой отрасли. По мнению работодателей, будущие специалисты сферы услуг должны обладать высокой культурой межличностных отношений, знанием родного и иностранного языков, иметь способность быстро и достоверно передавать информацию, учитывать индивидуальные особенности собеседников, свободно владеть вербальными и невербальными средствами коммуникации. Отмечено, что результативность обучения и успешность профессиональной деятельности зависит от понимания рабочими ценности профессионального образования, наличия у них прочных знаний и умений, понимания идей профессионального развития и саморазвития. Выделены такие качества личности, как: самосовершенствование, понимание идей профессионального развития и саморазвития, способность планировать и прогнозировать результаты своей профессиональной деятельности, критически мыслить, вести рефлексивный профессиональный диалог, иметь высокие показатели памяти и психомоторных реакций. Определены компоненты профессиональной компетентности будущего специалиста сферы услуг: общекультурный, социально-коммуникативный, мотивационно-ценностный, когнитивно-технологический, прогнозно-предпринимательский, рефлексивно-психомоторный, экстремально-личностный.

Abstract

Professional competence of future services workers in conditions of educational-industrial clusters: essence and structure

Lina Korotkova,

PhD, Postdoctoral student,

Institute of vocational education and training of NAES of Ukraine
the Director of a Zaporizhzhia VET school on fashion and style

KEY WORDS: future services specialist, professional competence, general cultural component, social-communicative component, value-motivational component, cognitive-technological component, prognostic-business component, reflexive-psychomotor component, extreme-persona component

The article reveals the main aspects of essence and structure of the future professional's services' professional competence. It is underlined that nowadays the main objectives of public policy are to provide high quality training for skilled workers according to labour market requirements. The emphasis is reorientation of professional educations' paradigm from knowledge to competence. It is indicated that competence approach promotes formation the vital competencies' future specialists. The social partnership cluster type is identified as one of the basic principles of the modernization of vocational education training. It is proved the main principles of the cluster approach: mutual benefit, voluntary, transparency, legitimacy, trust, precise planning of development program. The scientific approaches to the definition of «professional competence» service professionals are considered. The conclusion is that professional competence will be the integral feature that covering a set of professionally important skills and competences. The results of services managers' survey in Zaporizhzhia region pointed out the most important components of professional competence of specialists in this field.

According to employers, future service professionals must have high culture of interpersonal relations, knowledge of native and foreign languages, the ability to quickly and reliably transmit information; take into account the individual characteristics of interlocutors, fluent verbal and non-verbal means of communication. It is determined that the impact of training and success' professional activity depends on understanding the value of vocational education by workers if they have strong knowledge and skills, understanding the ideas of professional development and self-development. The following personal qualities are pointed out: self-improvement, understanding the ideas of professional development and self-development, ability to plan and predict the results of their own professional activity, critical thinking, make professional reflective dialogue, have high performance memory and psychomotor reactions. It is defined the components of future service specialists' professional competence: general cultural, social-communicative, value-motivational, cognitive-technological, prognostic-business, reflexive-psychomotor, extreme-personal.

References

1. Ball H. O. Pro psykhologichni zasady formuvannya hotovnosti do profesiinoi pratsi / H. O. Ball // Psykhologo-pedahohichni problemy profesiinoi osvity / Pid red. I. A. Ziaziuna. – K., 1994. – S. 48-56.
2. Balykhyn H. A. Upravlenye razvytyem obrazovaniya: orhanyzatsyonno-ekonomycheskiy aspekt / H. A. Balykhyn. – M. : Ekonomyika, 2003. – 427 s.
3. Zhukovski Voichekh. Pedahohichni umovy profesiinoi pidhotovky maibutnikh marketolohiv sfery posluh optovoi ta rozdribnoi torhivli : avtoref. dys. na zdobuttia nauk. stupeniya kand. ped. nauk : spets. 13.00.04 – «Teoriia i

- metodyka profesiinoi osvity» / Voichekh Zhukovski. – Khmelnytskyi : KhNU, 2015. – 20 s.
4. Kalaur S. M. Dotsilnist formuvannia konfliktolohichnoi kompetentnosti u maibutnikh fakhivtsiv sfery posluzh / S. M. Kalaur // Naukovi zapysky Ternopilskoho natsionalnogo pedahohichnogo universytetu imeni V. Hnatiuka. – 2011. – № 4. – S. 188-194.
5. Korotkova L. I. Proektuvannia rehionalnoi modeli sotsialnogo partnerstva. Klasternyi pidkhid / L. I. Korotkova // Visnyk Zaporizkoho natsionalnogo universytetu: zb. nauk. pr. Pedahohichni nauky / holov. red. Lokarieva H.V. – Zaporizhzhia : Zaporizkyi natsionalnyi universytet, 2013. – Vyp. 2(20). – S. 11-14.)
6. Markova A. K. Psykholohycheskyi analiz professyonalnoi kompetentnosti uchytelia / A. K. Markova // Sovetskaia pedahohyka. – 1990. – № 8. – S. 82-88.
7. Matiikiv I. M. Psykholohichni umovy formuvannia profesiinoi kompetentnosti uchniv profesiino-tekhnichnykh navchalnykh zakladiv sfery obsluhovuvannia : dys... kand. psykol. nauk: spets. 19.00.07 «Pedahohichna ta vikova psykholohiia» / I. M. Matiikiv. – Lviv. – 2008. – 240 s.
8. Natsionalna stratehiia rozvytku osvity v Ukraini na 2012–2021 roky. – [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu: www.mon.gov.ua/images/files/news.
9. Nychkalo N. Proftekhosvita i rynek pratsi: stari i novi problemy / N. Nychkalo // Ped. hazeta. – 2005. – № 12. – S. 8.
10. Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy «Pro zatverdzhennia Natsionalnoi ramky kvalifikatsii». – [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show>
11. Raven Dzh. Kompetentnost v sovremennom obshchestve : vyivlenye, razvytye y realizatsiia / Dzhon Raven; per. s anhl.; pod obshchei red. V. Y. Belopolskoho. – M. : Kohyto-Tsentr, 2002. – 394 s.
12. Radkevych V. O. Innovatsiina diialnist pedahohiv profesiinoi shkoly u pidhotovtsi kvalifikovanykh robotnykiv / V. O. Radkevych // Suchasni informatsiini tekhnolohii ta innovatsiini metodyky navchannia v pidhotovtsi fakhivtsiv: metodolohiia, teoriia, dosvid, problemy: zb. nauk. pr. / In-t pedahohiky i psykholohii profesiinoi osvity NAPN; Vinnytskyi derzh. un-t Mykhaila Kotsiubynskoho. – Vyp. 4. – K.; Vinnytsia, 2004. – S. 87-93.
13. Rudenko L. A. Teoretychni ta metodychni zasady formuvannia komunikatyvnoi kultury maibutnikh fakhivtsiv sfery obsluhovuvannia u profesiino-tekhnichnykh navchalnykh zakladakh : avtoref. dys. na zdobuttia nauk. stupenia doktora ped. nauk : spets. 13.00.04 «Teoriia i metodyka profesiinoi osvity» / L. A. Rudenko. – Vinnytsia, 2016. – 40 s.
14. Starieva A. M. Rehionalnyi sotsiokulturnyi osvittii klaster yak orhanizatsiina umova vyrishennia problemy optymizatsiia navchalnykh zakladiv / A. M. Starieva. – [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu : http://narodnaosvita.kiev.ua/Narodna_osvita/vupysku/17/statti/stareva.htm.
15. Shpychko I. O. Formuvannia sotsialnoi kompetentnosti maibutnikh fakhivtsiv sfery obsluhovuvannia u profesiinii pidhotovtsi : avtoref. dys. na zdob. nauk. stup. kand. ped. nauk : spets. 13.00.04 «Teoriia i metodyka profesiinoi osvity» / I. O. Shpychko. – Khmelnytskyi, 2016. – 20 s.
16. Entsyklopedyia professyonalnogo obrazovannia: v 3 t. / pod red. S.Ia. Batisheva. – M. : APO, 1999. – T. 2. – 390 s.
17. Bell D. Notes on the Post-Industrial Society / D. Bell // The Public Interest. – 1967. – № 7. – P. 102-118.

УДК 377-057.87:[331.102.24:331.36]

ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ КАР'ЄРНИХ ОРІЄНТАЦІЙ УЧНІВ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

Інна Гриценюк,

кандидат педагогічних наук, доцент,

старший науковий співробітник лабораторії професійної кар'єри

Інституту професійно-технічної освіти НАПН України

КЛЮЧОВІ СЛОВА:

професійно-технічна освіта, кар'єрні орієнтації, якір кар'єри, консультування з професійної кар'єри, психологічний супровід кар'єрного консультування, кар'єрні компетенції

Реферат

У статті обґрунтовується необхідність організації кар'єрного консультування учнів професійно-технічних навчальних закладів. У статті узагальнено емпіричні дослідження кар'єрних орієнтацій сучасної української молоді. З'ясовано, що нині дослідження кар'єрних орієнтацій здебільшого ведеться на основі якірної концепції Е. Шейна з використанням опитувальника «Якір кар'єри». На основі аналізу теоретичних джерел було виокремлено і проаналізовано основні концепти, важливі у процесі організації кар'єрного консультування учнівської молоді: кар'єра, кар'єрні орієнтації, ставлення індивіда до власної кар'єри, кар'єрні компетенції, готовність до вибору та реалізації професійної кар'єри. Зроблено висновок про необхідність проведення цілеспрямованої системної роботи із забезпечення належних умов для розвитку кар'єрних орієнтацій особистості в умовах ПТНЗ. Показано, що сучасна учнівська молодь все більше орієнтується на образ успішної людини, сформований у західній культурі та активно поширюваний засобами масової інформації. Учні ПТНЗ прагнуть підвищувати власний соціальний статус і хочуть мати затребувані ринком професійні компетенції. Це обумовлює необхідність перегляду всієї сучасної системи професійної освіти, зокрема удосконалення навчально-виховного процесу в ПТНЗ з метою формування висококваліфікованих фахівців із сильними конкурентними позиціями на ринку праці. Відтак, набувають актуальності проблеми підвищення якості діагностики кар'єрних орієнтацій учнів ПТНЗ, формування готовності випускників системи професійно-технічної освіти до успішної професійної діяльності, забезпечення в ПТНЗ фахового консультування з вибору та реалізації учнівською молоддю професійної кар'єри.

Постановка проблеми. Відомо, що кар'єрні орієнтації виникають у процесі соціалізації на основі життєвого досвіду і є результатом перших етапів професіогенеза. Цілком природно, що вибір кар'єрних орієнтацій у професійно орієнтованих групах виявляється різним. Проблеми, пов'язані з побудовою та розвитком кар'єри, є дуже актуальними, оскільки саме цей процес дає особистості можливість розвинути свої здібності та реалізувати потреби. Досить часто кар'єрні орієнтації людини, котра не має належної гуманітарної освіти, залишаються неусвідомленими. Тому вивчення психології праці закономірно переходить у вивчення психології особистості.

Звернення до проблеми професійних цінностей учнівської молоді зумовлене стрімкими змінами ринку праці та освітнього середовища, що висуюють підвищені вимоги до молодого

фахівця, не зводяться тільки до вузькопрофесійних навичок, а пов'язані з глибинними, смисловими орієнтирами особистості, здатної до постійного саморозвитку і творчості. При цьому, у контексті нових запитів сучасного ринку праці, дослідження особливостей подальшого професійного росту випускників ПТНЗ виявляє чіткий взаємозв'язок ціннісних орієнтацій у кар'єрі та психологічних особливостей особистості (самоактуалізація і рефлексія), що виступають в якості факторів розвитку кар'єри. Дослідження психологів і соціологів показують, що доросла людина самореалізується у трьох основних життєвих сферах – особистісній, професійній та суспільній. Одним із головних показників професійної самореалізації людини виступає її кар'єра, що традиційно розглядається як цілеспрямоване посадове і професійне зростання, поступове просування службовими сходами. Це зумовлює важливість

дослідження економічних, соціальних та психологічних факторів, які впливають на це зростання, визначаючи успішність кар'єрного поступу особистості.

Аналіз досліджень і публікацій. Існує визначення кар'єри як певного життєвого шляху особистості, що не обов'язково веде до більш високого соціального чи професійного становища. Предметна сфера вивчення кар'єри в психології досить широка: дослідження мотивації кар'єри (Д. Макклелланд, Д. Г. Вінтер), постановка кар'єрних цілей (А. С. Гусева, А. Д. Кібанов), аналіз чинників, що сприяють успішному розвитку індивідуальної кар'єри (А. А. Деркач, Е. А. Могілевкіна, М. В. Сафонова, П. Ламбінг, Д. Клаузен, Д. Хант та ін.) тощо.

Проблемі формування кар'єрних стратегій присвячені дослідження таких учених як: Д. Голланд, Д. Остуд, Е. Шейн. Кар'єра вивчається також у контексті дослідження: кар'єрних цілей (А. С. Гусева, А. Я. Кібанов), проблем становлення та розвитку особистості під час кар'єрного просування (А. О. Деркач, А. К. Маркова, О. Г. Молл, Д. Сьюпер), мотивації кар'єри (Д. Аткинсон, Ф. Герцберг, Д. Макклелланд, Х. Гекхаузен), кар'єрного консультування (С. В. Алексеева, В. Б. Байдулін, І. А. Гриценко, Л. М. Єршова, Д. О. Закатнов, Л. С. Злочевська, В. Ф. Орлов). Велике значення надається дослідженню чинників, які сприяють успішному розвитку кар'єри (А. О. Деркач, Є. О. Могильовкін, М. В. Сафонова).

Метою статті є обґрунтування доцільності застосування психологічного підходу до вивчення кар'єрних орієнтацій учнів професійно-технічних навчальних закладів та організації для них консультування з професійної кар'єри.

Виклад основного матеріалу. Вибір кар'єрних орієнтацій у якості об'єкта дослідження був зумовлений низкою причин. По-перше, кар'єрні орієнтації є внутрішньою суб'єктивною складовою вибору того чи іншого напрямку кар'єрного шляху. По-друге, існує науково обґрунтований інструмент для діагностики кар'єрних орієнтацій особистості – опитувальник «Якір кар'єри» Е. Шейна, перекладений і адаптований Л. Г. Почебут і В. А. Чикер. Цей чинник дуже важливий, враховуючи, що більшість діагностичних методик різних аспектів кар'єри часто мають популярний характер і не можуть бути використані в наукових дослідженнях. По-третє, оскільки кар'єрні орієнтації особистості можуть розглядатися як один із елементів

загальної системи спрямованості особистості, то виявлення їх особливостей дозволяє визначити те, що є для учнів ПТНЗ найбільш важливим і має особистісний сенс у професійній діяльності.

В останні десятиліття кар'єрні орієнтації особистості стали об'єктом дослідження у працях багатьох російських, українських, білоруських психологів. Серед тих, хто вивчав особливості кар'єрних орієнтацій представників різних професійних, освітніх, статусних груп – О. О. Богатирьова, Ю. А. Бурмакова, Т. Г. Гнедина, Н. П. Гога, І. В. Головнева, А. А. Жданович, А. В. Жірікова, Н. Л. Кірт, А. С. Миронова-Тихомирова, І. В. Найдовський, О. Л. Помінова, Г. В. Попова, М. В. Сурякова, Ю. Л. Твердохвалова, О. П. Тернівська, М. В. Хабусева, В. А. Чикер і Л. Г. Почебут та ін.

Основоположник системного вивчення кар'єрних орієнтацій особистості і автор-розробник методики «Якір кар'єри» Е. Шейн назвав кар'єрні орієнтації «якорями кар'єри», що містять певні уявлення співробітника про себе, ключові цінності, мотиви, навички, які, в сукупності, визначають вибір кар'єри. Діагностуючи «якорі кар'єри», можна передбачити, який вид кар'єри виявиться для учня ПТНЗ найбільш природним і найбільше відповідатиме цінностям і загальній спрямованості його особистості [8]. Можливість реалізувати свій професійний і кар'єрний ріст допомагає молодій людині планувати, цілеспрямовано й ефективно будувати своє подальше життя. Це має особливе значення для учнів ПТНЗ, які можуть у період навчання вибрати стратегію професійного розвитку і будувати напрями розвитку власної кар'єри. У цілому, час навчання особистості в ПТНЗ можна визначити, як сенситивний етап самоактуалізації і формування кар'єрних орієнтацій майбутнього фахівця. У цей період проявляється також здатність до рефлексії – знання про межі власного знання і вміння виходити за них.

Е. Шейн вважає, що особистісні цінності впливають на здатність успішно вирішувати різнопланові виробничі завдання. Чим краще люди розуміють власні кар'єрні мотиви й цінності в певних сферах, тим більше задоволення вони можуть отримати від роботи й кар'єри. Як уже зазначалося, для характеристики кар'єрного вибору і кар'єрної мотивації Е. Шейн ввів спеціальне поняття – «кар'єрні якоря». Їх можна також розуміти як провідні мотиви й основні цінності, на які

людина, перш за все, орієнтується при реалізації власної кар'єри. Вони утримують людину в рамках обраного вектора кар'єрного руху і професійного розвитку. Таким чином, підхід Е. Шейна дозволяє характеризувати співробітників з точки зору його «кар'єрних якорів» [7].

«Кар'єрні орієнтації» або «якори кар'єри» характеризуються також як ціннісні орієнтації, соціальні установки, інтереси, соціально обумовлені спонукання до діяльності, характерні для певної людини. Кар'єрні орієнтації виникають на початку розвитку кар'єри, є відносно стабільними й можуть залишатися стійкими тривалий час. При цьому, як ми вже говорили, дуже часто особистість реалізує свої кар'єрні орієнтації неусвідомлено. Тест Е. Шейна дозволяє виявити наступні кар'єрні орієнтації: професійну компетентність, менеджмент, автономію, стабільність, служіння, виклик, інтеграцію стилів життя, підприємництво.

Професійна компетентність пов'язана з наявністю здібностей і талантів у певній галузі (наукові дослідження, технічне проектування, фінансовий аналіз тощо). Учень ПТНЗ з такою орієнтацією хоче бути майстром своєї справи, буває особливо щасливий, коли досягає успіху в професійній сфері, але швидко втрачає інтерес до роботи, яка не дозволяє розвивати здібності. Одночасно така людина шукає визнання своїх талантів, що має виражатися в підвищенні статусу відповідно до зростання майстерності. Він готовий керувати іншими в межах своєї компетентності, але управління не представляє для нього особливого інтересу. Тому багато представників цієї категорії розглядають процес управління як необхідну умову для просування у своїй професійній сфері. Зазвичай у більшості організацій це – найчисленніша група, що забезпечує прийняття виробничим колективом компетентних рішень.

Якщо в кар'єрних орієнтаціях особистості домінує менеджмент, то провідного значення набуває її орієнтація на об'єднання зусиль інших людей, здатність відчувати свою відповідальність за кінцевий результат і з'єднання різних функцій організації. З віком і досвідом роботи ця кар'єрна орієнтація проявляється сильніше. Щоб гідно витримати перевірку владою і відповідальністю, така кар'єрна орієнтація вимагає навичок міжособистісного і

групового спілкування та емоційної врівноваженості. Людина з кар'єрною орієнтацією на менеджмент переконана, що не досягне цілей своєї кар'єри, поки не займе посаду, на якій зможе керувати різними сторонами діяльності підприємства: фінансами, маркетингом, виробництвом продукції, розробками, продажами.

Орієнтація на автономію (незалежність) означає первинне прагнення учня звільнитися від організаційних правил, приписів і обмежень. У таких особистостей яскраво виражена потреба все робити по-своєму: самому вирішувати коли, над чим і скільки працювати. Такий фахівець не хоче підкорятися правилам організації (робоче місце, час, формений одяг). Якщо така орієнтація виявляється надто сильно, то особистість може відмовитися від просування по службі або від інших можливостей для збереження своєї незалежності. Такій особі більше підходить робота в організації, що забезпечує достатній ступінь особистої свободи й не покладає на свого працівника серйозних зобов'язань або відданості компанії.

Кар'єрна орієнтація на стабільність місця роботи передбачає пошук такої організації, яка була би здатна гарантувати бажаний термін служби, мала хорошу репутацію щодо процедури звільнення робітників, гнучку систему соціального захисту (соціальні виплати, страхування, пенсійне забезпечення тощо). Фахівець із такою орієнтацією здебільшого перекладає відповідальність за управління власною кар'єрою на свого роботодавця. У більшості випадків він буде здійснювати будь-які пересування в межах своєї організації, якщо того вимагатиме політика компанії.

Кар'єрна орієнтація на стабільність місця проживання означає спрямування інтересів фахівця на зручність роботи (місце розташування, віддалення від дому). Такий працівник міцно пов'язує себе з географічним регіоном, «пускає коріння» в певному місці, вкладаючи свої заощадження у власний будинок. Він змінює місце роботи лише тоді, коли це не загрожує йому «зриванням із місця». Люди, орієнтовані на стабільність, можуть бути талановитими і займати високі посади в організації, але, понад усе цінуючи свій комфортний налагоджений зв'язок «робота-дім», вони часто відмовляються від підвищення і блискучих кар'єрних

перспектив, якщо це потребуватиме переїзду до іншої країни, міста чи просто у більше віддалений район.

Основними цінностями орієнтації на служіння є робота з людьми, праця в ім'я людства, бажання зробити світ кращим тощо. Фахівець із такою орієнтацією продовжуватиме працювати в цьому напрямку, навіть якщо йому доведеться змінити місце роботи. Він не стане членом організації, діяльність якої ворожа його цілям і цінностям, і відмовиться від просування або переведення на іншу роботу, якщо це не дозволить йому реалізувати головні цінності життя. Особистості з такою кар'єрною орієнтацією найчастіше працюють в області охорони навколишнього середовища, перевірки якості продуктів або товарів, захисту прав споживачів тощо.

Основні цінності при кар'єрній орієнтації на виклик – це конкурентна боротьба, перемога над іншими, подолання великої перешкоди, вирішення надважких завдань. Це – особистість, здатна кидати виклик. Соціальна ситуація найчастіше розглядається з позиції «виграшу-програшу». Процес боротьби й перемога важливіші для людини, ніж конкретна область діяльності або кваліфікація. Наприклад, торговий агент може розглядати кожен контракт із покупцем як гру, яку треба виграти. Новизна, різноманітність і виклик мають для людей з такою орієнтацією дуже велику цінність, і, якщо все йде занадто просто, їм стає нудно.

Фахівець, орієнтований на інтеграцію різних стилів життя, не хоче, щоб у його житті домінувала тільки сім'я, або тільки кар'єра, або тільки саморозвиток. Він прагне, щоб усе це було збалансовано. Така особистість більше цінує своє життя в цілому (де живе, як вдосконалюється), ніж конкретну роботу, кар'єру чи організацію.

Людина з кар'єрною орієнтацією на підприємництво прагне створювати щось нове, хоче долати перешкоди, готова до ризику. Вона не бажає працювати на інших, а хоче мати свою справу й фінансову незалежність. Для таких фахівців головне – відкрити власну справу, сформуванню концепцію організації, побудувати її так, щоб це було продовженням його самого. Так зорієнтований підприємець буде продовжувати свою справу, навіть попри часті невдачі та серйозні ризики.

Л.Г. Почебут і В.А. Чикер дали розгорнуте визначення кар'єрних орієнтацій,

описавши їх із різних сторін. Це: особистісні якості, що відображають наявність усвідомлюваних пріоритетних професійних потреб в структурі особистості; особистісні диспозиції вищого рівня (за В.А. Отрут), які є стійким утворенням і визначають професійний життєвий шлях людини; певний сенс, який людина хоче реалізувати при виборі та здійсненні своєї кар'єри; це індивідуальне поєднання і послідовність установок, пов'язаних із досвідом і активністю в сфері роботи протягом усього життя [6]. Т.Г. Гнедина визначає кар'єрні орієнтації як важливий складовий елемент професійної «Я-концепції», що виникає в процесі соціалізації на основі і в результаті накопичення професійного досвіду в початкові роки розвитку кар'єри. Автор зазначає, що кар'єрні орієнтації служать для управління, стабілізації і інтеграції індивідуальної кар'єри [1].

Вибір професій учнівською молоддю відбувається під впливом комплексу факторів. Серед них найбільш часто зустрічається вплив сім'ї, читання спеціальної літератури, перегляд фільмів. Також виявлено високий відсоток вступників до ПТНЗ за порадою рідних, знайомих, друзів, за покликанням і вибором професії, в зв'язку з рішенням продовжувати сімейні традиції. Первинна мотивація справляє надзвичайно сильний вплив на багато сторін поведінки учня ПТНЗ й на формування його професійних очікувань у подальшому кар'єрному зростанні. Звичайно, відповідальність за правильний вибір професії лежить на самій людині. Однак завдання навчального закладу полягає в тому, щоб допомогти своїм учням правильно обрати професійні орієнтири, навчитися планувати й реалізовувати власну професійну кар'єру.

Основна мета діяльності професійно-технічних навчальних закладів – сприяти формуванню особистості, яка характеризується високим рівнем загальнонаукових та професійних компетенцій, яка має практичні вміння і навички. Найважливішим стратегічним завданням усіх професійних освітніх установ є формування особистості, здатної самостійно приймати рішення про особливості свого професійного становлення і нести відповідальність за наслідки свого вибору [3]. Вирішення цього завдання пов'язане з підвищенням вимогливості сучасного ринку праці до таких якостей випускників ПТНЗ, як адаптивність, гнучкість поведінки,

максимальне використання особистих переваг.

У контексті проблеми професійного розвитку учнів ПТНЗ в умовах модернізації професійної школи особливого значення набуває дослідження уявлень учнів про свій майбутній професійний розвиток і перспективи власної кар'єри. Кар'єра є складним соціально-психологічним явищем, яке охоплює всі сфери життєдіяльності людини. Це процес професійного і особистісного розвитку суб'єкта, що містить значні зміни життєвого шляху людини в цілому [2; 4; 5]. Це дуже складний феномен у життєдіяльності людини, оскільки оптимальним чином спланована й вибудована траєкторія професійного й посадового розвитку сприяє найбільш повному і всебічному розкриттю не тільки професійного, але й особистісного потенціалу особистості [4].

Висновок. Кар'єрні орієнтації є ціннісним компонентом у структурі професійної кар'єри, змістовно визначаючи шляхи саморозвитку особистості,

характеризуючи їх напрями і способи реалізації. Кар'єрні орієнтації учнів ПТНЗ проявляються в особливостях постановки кар'єрних цілей і подальшому плануванні ними власної професійної кар'єри. З'ясовано, що в процесі навчання в ПТНЗ запорукою кар'єрного успіху молоді є її готовність до самоактуалізації, формування уміння планувати й реалізовувати власну професійну кар'єру. Проте, як свідчать результати експериментальних досліджень лабораторії професійної кар'єри Інституту професійно-технічної освіти НАПН України, багато учнів на етапі навчання в ПТНЗ не мають чітких і конкретних уявлень про своє професійне майбутнє, демонструють низький рівень знань про технології професійного й посадового зростання, не володіють навичками їх реалізації у практичній діяльності. Відтак, перед системою сучасної професійної освіти постає важлива задача організації належного психологічного консультування учнів ПТНЗ щодо планування та розвитку професійної кар'єри.

Література

1. Гнедина Т. Г. Динамика карьерных ориентаций личности руководителя: На примере Забайкальской железной дороги : автореф. дис. на соискание уч. степени канд. психол. наук : спец. 19.00.13 «Психология развития, акмеология» / Т. Г. Гнедина. – Хабаровск, 2006. – 19 с.
2. Жданова С. Ю. Особенности представлений студентов о карьере / С. Ю. Жданова // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. – Серия : Педагогика, психология. – 2011. – № 4. – С. 102-105.
3. Зеер Э. Ф. Психология профессий: учебное пособие для студентов вузов / Э. Ф. Зеер. – М. : Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. – 336 с.
4. Лотова И. П. Психолого-акмеологические основы профессиональной карьеры государственных служащих / И. П. Лотова. – М. : Союз, 2001. – 287 с.
5. Молл Е. Г. Управление карьерой менеджера / Е. Г. Молл. – СПб. : Питер, 2003. – 352 с.
6. Почебут Л. Г. Организационная социальная психология: Учебное пособие / Л. Г. Почебут, В. А. Чикер. – СПб. : Изд-во «Речь», 2002. – 298 с.
7. Reshetnikov V. A. Regularities of career growth of doctors in medical organizations / V. A. Reshetnikov, N. G. Korshever, A. I. Dorovskaya // Siberian medical review. – 2015. – № 4 (94). – P. 61-67.
8. Schein E. H. Career anchors revisited: Implications for career development in the 21st century / E. H. Schein // Academy of Management Executive. – 1996. – Vol. 10. – № 4. – P. 80-89.

Реферат

Проблемы формирования карьерных ориентаций учащихся профессионально-технических учебных заведений

Инна Гриценюк,

*кандидат педагогических наук, доцент,
старший научный сотрудник лаборатории профессиональной карьеры
Института профессионально-технического образования АПН Украины*

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:

профессионально-техническое образование, карьерные ориентации, якорь карьеры, консультирование по профессиональной карьере, психологическое сопровождение карьерного консультирования, карьерные компетенции

В статье обосновывается необходимость организации карьерного консультирования учащихся профессионально-технических учебных заведений. В статье обобщены эмпирические исследования карьерных ориентаций современной украинской молодежи. Выяснено, что в настоящее время исследование карьерных ориентаций в основном ведется на основе якорной концепции Э.Шейна с использованием опросника «Якорь карьеры». На основе анализа теоретических источников было выделены и проанализированы основные концепты, необходимые в процессе организации карьерного консультирования учащейся молодежи: карьера, карьерные ориентации, отношение индивида к собственной карьере, карьерные компетенции, готовность к выбору и реализации профессиональной карьеры. Сделан вывод о необходимости проведения целенаправленной системной работы по обеспечению надлежащих условий для развития карьерных ориентаций личности в условиях ПТУЗ. Показано, что современная учащаяся молодежь все больше ориентируется на образ успешного человека, сложившийся в западной культуре и активно распространяемый средствами массовой информации. Учащиеся ПТУЗ стремятся повысить свой социальный статус и хотят иметь востребованные рынком профессиональные компетенции. Это обуславливает необходимость пересмотра всей современной системы профессионального образования, в том числе совершенствование учебно-воспитательного процесса в ПТУЗ с целью формирования высококвалифицированных специалистов с сильными конкурентными позициями на рынке труда. Поэтому приобретают актуальность проблемы повышения качества диагностики карьерных ориентаций учащихся ПТУЗ, формирования готовности выпускников системы профессионально-технического образования к успешной профессиональной деятельности, обеспечение в этих заведениях профессионального консультирования по выбору и реализации учащейся молодежью профессиональной карьеры.

Abstract

Problems of formation career orientations vocational students

Inna Hrytsenok,

*Ph.D., associate professor,
Senior Researcher, Laboratory of professional career
Institute of Vocational Education and Training of the
National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine*

KEYWORDS:

vocational education, career guidance, career

In the article the necessity of organizing career counseling vocational schools. The article summarizes empirical research career orientations of modern Ukrainian youth. It was found that current research career orientations is mostly based on the concept of anchor E. Shane questionnaire using the "Anchor career." Based on the

anchor, career counseling, psychological support career counseling, career competence

analysis of theoretical sources was separated and analyzed basic concepts that are important in the process of organizing career counseling students, career orientation, individual attitude to his own career, career, career competence, readiness for selection and implementation professional career. The conclusion about the necessity of purposeful systematic work to ensure appropriate conditions for the development of individual career orientations in terms of vocational schools. It is shown that the modern student's youth is increasingly focused on the image of a successful person, formed in Western culture and actively pervasive media. Vocational school students seeking to improve their own social status and want a professional competence demanded by the market. This necessitates revision of the entire modern system of vocational education, including the improvement of the educational process in vocational schools to form highly qualified professionals with a strong competitive position in the labor market. Therefore, acquire relevance problem of increasing the quality of diagnosis of career orientations of students of vocational schools, the formation of readiness of graduates of vocational education for successful professional activity, providing a vocational professional advice on the choice and implementation of pupils professional career.

References

1. Hnedyna T. H. *Dynamyka karernykh oryentatsyi lychnosti rukovodyteliu: Na prymere Zabaikalskoi zheleznoi dorohy : avtoref. dys. na soyskanye uch. stepeny kand.psykhol.nauk : spets. 19.00.13 «Psykhologhiia razvytyia, akmeologhiia» / T. H. Hnedyna. – Khabarovsk, 2006. – 19 s.*
2. Zhdanova S. Yu. *Osobennosti predstavlenyi studentov o karere / S. Yu. Zhdanova // Vektor nauky Toliattynskoho hosudarstvennoho unyversyteta. – Seryia : Pedahohyka, psykhologhiia. – 2011. – № 4. – S. 102-105.*
3. Zeer Э. F. *Psykhologhiia professyi: uchebnoe posobye dlia studentov vuzov / Э. F. Zeer. – M. : Akademicheskyy Proekt; Ekaterynburh: Delovaia knyha, 2003. – 336 s.*
4. Lotova Y. P. *Psykhologho-akmeologhicheskye osnovy professyonalnoi karery hosudarstvennykh sluzhashchykh / Y. P. Lotova. – M. : Soiuz, 2001. – 287 s.*
5. Moll E. H. *Upravlenye kareroi menedzhera / E. H. Moll. – SPb. : Pyter, 2003. – 352 s.*
6. Pochebut L. H. *Orhanyzatsyonnaia sotsyalnaia psykhologhiia: Uchebnoe posobye / L. H. Pochebut, V. A. Chyker. – SPb. : Yzd-vo «Rech», 2002. – 298 s.*
7. Reshetnikov V. A. *Regularities of career growth of doctors in medical organizations / V. A. Reshetnikov, N. G. Korshever, A. I. Dorovskaya // Siberian medical review. – 2015. – № 4(94). – P. 61-67.*
8. Schein E. H. *Career anchors revisited: Implications for career development in the 21st century / E. H. Schein // Academy of Management Executive. – 1996. – Vol. 10. – № 4. – P. 80-89.*

РОЗДІЛ II
МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ
ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ

UDK 377.354

KEY COMPETENCES DEVELOPMENT OF FUTURE SPECIALISTS BY THE TEACHING TECHNOLOGIES OF NON-FORMAL AND INFORMAL LEARNING

Oleksandra Borodiyenko,
PhD, Associate Professor,
Head of Laboratory of Foreign VET Systems' Research,
Institute of Vocational Education and Training
of the NAES of Ukraine, PhD, Associate Professor

KEY WORDS:

non-formal learning, informal learning, key competencies, teaching technology, long life learning

Abstract

The article deals with analysis of practical experience of using of teaching technologies that enable to develop specific set of key competencies - learning to learn, social and civic competences, sense of initiative and entrepreneurship, cultural awareness and expression. It is stressed that in accordance with latest research the most effective teaching technologies that enables development of competencies based on innovative thinking are technologies of non-formal and informal learning (learning in the workplace, planned training during the rotation, exchanges and study visits, self-education, participation in conferences, workshops, etc.).

It is revealed that as the present and future professional activity require increased team-work (especially in project teams), flattening of hierarchies, devolved responsibilities and a greater need for multi-tasking it is crucial to develop those competences that lead to these abilities. The hypothesis was that using specific teaching technologies of non-formal and informal learning would lead to the development of specific set of key competences.

It is presented practical using of teaching technologies of non-formal and informal learning during the international project of students' exchange «Joker – my business – my identity». In particular, it is presented approaches to development of key competencies through such teaching technologies as: to identify the individual strengths – the methods of self-assessment, coaching, visualization; for the development of entrepreneurial competence, the ability to transform a business idea into a business model – benchmarking, analysis methods of customer preferences, analysis of best practices in creating business models; to develop the ability to work in project teams – identification the team roles, definition of responsibilities in the team; to develop presentation skills – drafting, visualization of presentations, simulations of investment voting; to develop analytical skills – creating individual project diaries and analysing project outcomes, self-evaluation, generating the YouthPath Certificate, discussion.

Setting of the scientific problem. With the rapid changes in the socio-economic landscape national labor markets needs skilled workers and professionals that can meet the needs of the economy of accelerated innovation. The obvious is the need to complement traditional approaches and teaching technologies that give the possibility to provide students not only with relevant knowledge and skills of the profession, but also shape their attitudes, and values that determine the effectiveness of future

professional activities. In European countries the response to globalization and the shift to knowledge-based economies was in exploring, creating the framework for implementation the set of key competences to European educational space, which enables to keep the high level of professionalism, motivation and involvement through professional life. The development of key competences (communication in the mother tongue, communication in foreign languages, mathematical competence and basic competences

in science and technology, digital competence, learning to learn, social and civic competences, sense of initiative and entrepreneurship, cultural awareness and expression) is important both during the initial and continuous vocational educational and training.

However, if the first four competences can be successfully formed and developed during traditional lectures and practical classes in secondary and vocational schools, the last four (learning to learn, social and civic competences, sense of initiative and entrepreneurship, cultural awareness and expression) is quite complicated for development, as they relate not with knowledge and skills but with attitude, values and personal vision. So important is the search and analysis of practical experience of using of teaching technologies that enable to develop these set of competencies.

Analysis of recent research. The scientific problem of key competencies' development was presented in scientific papers of such scientists and practitioners as Z. Arsal, V. Bortkevičienė, S. D. Broek, B. J. Buiskool, J. Figel, G. Gedvilienė, D. Hozjan, J. A. van Lakerveld, Y. Ohana, M. Osborne, H. Otten, G. K. Zarifis. But there are few research dedicated to key competencies' development by the teaching technologies of non-formal and informal learning.

A study by the European Centre for the Development of Vocational Training, which aimed to identify effective forms of competencies development (studied the development of professional competency of employees of companies during their participation in programs of on the job training form and off the job training form and the impact of learning outcomes on innovative thinking and level of creativeness of personnel) showed that the lowest correlation is between the factors «participation in external training programs» (training courses organized by external providers) and «innovation thinking» (0.28). The average level of correlation (0.49) exists between the factors «participation in internal training programs» (trainings and workshops organized within the enterprise) and «innovation thinking». The highest level of correlation (0.68) exists between the factors «participation in various forms non-formal and informal training» (learning in the workplace,

planned training during the rotation, exchanges and study visits, self-education, participation in conferences, workshops, etc.) and «innovation thinking» (European Centre for the Development of Vocational Training, 2012).

As the present and future professional activity require increased team-work (especially in project teams), flattening of hierarchies, devolved responsibilities and a greater need for multi-tasking it is crucial to develop those competences that lead to these abilities. Our hypothesis was that using specific teaching technologies of non-formal and informal learning would lead to the development of specific set of key competences (learning to learn, social and civic competences, sense of initiative and entrepreneurship, cultural awareness and expression).

Non-formal education (or learning) became part of the wide international debate among educators in 1960-70-ies. due to the crisis in education: non relevant of market requirements and technological progress curricula and programs; awareness that education trends do not correspond to trends in the economy; recognition of the fact that the competitiveness of graduate on the labor market is a derivative of his education and academic excellence; statement that formal education is by nature not able to respond flexibly to changing conditions; instead of executing the vanguard of technological change formal education instead was inertia and long adapted to new challenges; initiative to reform in education increasingly came from NGOs and not from classic educational institutions; the realization that professional success is derived from the so-called social competence a much greater extent than obtained professional knowledge (a traditional education had limited potential for the social competence' development of students) (E. Faure, F. Herrera, A-R. Kaddoura, 1972). The existence of the urgent need to supplement the traditional system of alternative training programs crystallized in the phenomenon of non-formal and informal learning.

Researchers (P. Fordham, 1979) noted that non-formal learning as education that is acquired outside recognized educational institutions – schools, institutes, universities, colleges – and its main features distinguish: the relevance of actual

needs; focus on teaching of specific population groups; focus on clearly defined learning goals; organization and flexibility in the choice of forms and methods which used. Informal learning is defined as the way to learn takes place outside the curricula provided by formal and non-formal educational institutions and programs and becomes a residual category of a residual category (anything that it is neither formal nor non-formal) (Schugurensky, 2000). The author also says that by informal learning it is possible to develop a taxonomy which identifies three forms (or types) of informal learning: self-directed learning, incidental learning and socialization (Schugurensky, 2000). Another factor that significantly influenced the popularization of non-formal and informal learning, was the work of UNESCO and disclosure in the annual report of the organization in 1972, the concept of long life learning – lifelong learning (E. Faure, F. Herrera, A-R. Kaddoura, 1972).

The range of types of non-formal learning is quite diverse: overcoming of illiteracy among the adult population; education in the framework of political parties and public organizations; programs for students expelled for academic failure; pre-school education for children; training within popularization initiatives (civil society, healthy lifestyle, lean and energy saving, etc.). The recommendations of the General Assembly of the Council of Europe «Non-formal Learning» (Parliamentary Assembly of Council of Europe, 2000) states that through non-formal learning young people and adults acquire competencies, vision and values that are essential for the rapid changes in the social landscape.

The main hypothesis and ideas about the potential of use of non-formal and informal teaching technologies for the development of key competences was implemented in the project «Joker – my business, my identity» (Joker – moja firma, moje ja)», which held the auspices of the program Erasmus + by the Institute of Vocational Education and Training of the National academy of educational sciences of Ukraine and Free Enterprise and Entrepreneurship Foundation, Poland.

The project aimed to develop such competencies as: learning to learn (the ability to pursue and persist in learning, to organize one's own learning, including through effective management of time and information, both

individually and in groups; awareness of one's learning process and needs, identifying available opportunities, and the ability to overcome obstacles in order to learn successfully) (Recommendation of the European Parliament and of the Council of 18 December 2006 on key competences for lifelong learning, 2006), social and civic competences (personal, interpersonal and intercultural competence and cover all forms of behavior that equip individuals to participate in an effective and constructive way in social and working life, and particularly in increasingly diverse societies, and to resolve conflict where necessary) (Recommendation of the European Parliament and of the Council of 18 December 2006 on key competences for lifelong learning, 2006), sense of initiative and entrepreneurship (individual's ability to turn ideas into action; includes creativity, innovation and risk-taking, as well as the ability to plan and manage projects in order to achieve objectives) (Recommendation of the European Parliament and of the Council of 18 December 2006 on key competences for lifelong learning, 2006), cultural expression and awareness (appreciation of the importance of the creative expression of ideas, experiences and emotions in a range of media, including music, performing arts, literature, and the visual arts) (Recommendation of the European Parliament and of the Council of 18 December 2006 on key competences for lifelong learning, 2006).

The Project was held in July 2015 in Warsaw. There were the equal number of Ukrainian and Polish participants (with gender parity), students of vocational and higher educational institutions. Together they develop the ability to intercultural communication, tolerance, negotiation, transformation of business ideas into a business project. By the end of the project participants created and presented projects that had or commercial or social orientation.

By the end of the project participants also received Youthpass certificate – a certificate attesting their participation in the program of international student exchange, describes the project activity and personal involvement of each of them, as well as personal training achievements described in 8 key competences - communication in the mother tongue, communication in a foreign language, mathematical competence and basic skills in science and technology, digital literacy, ability to

learn, social and civic competence, entrepreneurial competence, cultural identity and expression. Youthpass certificate is proof in Europe a participation in international student exchange programs and evidence of competence. It is important in finding employment, further education and development.

Follow the training program that aimed to achieve objectives of the project students were offered the following tasks: presentation of themselves; division into small groups with defined tasks and responsibilities of each group for the project; identifying their strengths in the process of team coaching; keeping a diary of the project and received inventory values and outcomes; work with metaphors and visual images; collaborate on projects; quests in places of business to identify business models; team coaching to stimulate their awareness; work on individual project to formulate of business ideas; understanding received values to generate Youthpass certificate.

For the development of part components of key competencies during the Project there were applied specific teaching technologies, in particular: to identify the individual strengths – the methods of self-assessment, coaching, visualization; for the development of entrepreneurial competence, the ability to transform a business idea into a business model – benchmarking, analysis methods of customer preferences, analysis of best practices in creating business models; to develop the ability to work in project teams – identification the team roles, definition of responsibilities in the team; to develop presentation skills – drafting, visualization of presentations, simulations of investment voting; to develop analytical skills – creating individual project diaries and analyzing project outcomes, self-evaluation, generating the YouthPath Certificate, discussion.

Let us stop on the specific of teaching technologies that were used for the development of key competencies of students during the project.

1. Entrepreneurial competence. For the development of this competence, from our point of view, it is necessary the following components: personal awareness of their own capacity to the doing of business (their strengths, intellectual and emotional resources, incentives

to specific activities), the availability of business ideas (according to our plan, it should be based on the phenomenon that detects the presence of a high degree of personal interest - passion), awareness of factors that can attract potential customers. Regarding the last part, the world scientific opinion firmly established the idea that one of the most productive methods of predicting customer behavior is to analyze someone's' customer experiences and preferences and extrapolate them to experience and preferences of potential customers. American researcher D. Garvin (D. Garvin, 1984) reached conclusions about the factors that determine the level of customer satisfaction. Analyzing large amounts of empirical data, he grouped the factors in 8 categories: quality of product (including the quality of basic product specifications), quality of secondary characteristics of the product (which, however, form consumer value), product reliability (defined probability of failures for a specified period of time), compliance (compliance with certain standards of product quality), duration of use, quality of service, quality of product design (which corresponds in minds of consumers with its quality), customer perception of service quality. The last two criteria D. Garvin finds the one hand, the most important and those that determine the competitive advantages of the product and on the other – such that the least amenable to formalization, measurement and analysis. Further studies (R. Tsiotsou, 2005) have shown that there is a close relationship between the following phenomena: «customer perception of service quality», «quality of service satisfaction», «intent on further purchases», «high customer loyalty».

One of the methods by which you can explore the level of customer satisfaction is SERVQUAL method, which is scientifically justified and has extensive practical testing (Parasuraman, A., Zeithaml, Valarie A., Berry, Leonard L.) (1988). Scientists say that traditional approaches to assessing the quality of services is insufficient to control improvements since not include such important criteria as the perception of quality – customer perception of service quality. Therefore, as a result of the research was established methodology that provides a valid assessment of perceived quality of customers. It allows to assess key components that generate

their level of satisfaction. Research carried out by the survey (this survey form can be as interviewing and filling in the questionnaire). The basis of the questionnaire is two options – customer expectations regarding service quality and the actual perception of the level of service in the service center. It should be analyzed and interpreted the difference between the level of expectations and perceived quality level of service. To predict the possible components of customer satisfaction project participants were invited to visit various business places (restaurants, hotels, banks). The aim was to assess the level of customer service by methodology of SERVQUAL. Analysis of gaps between expectations of service and actual level of service enabled the Project participants to make a correction of their own business model to focus on the real needs of customers.

2. Ability to work in project teams. Trend of recent years is that the company give part of their business processes to outsourcing in an effort to reduce the cost of doing business. Thus, one of the core competencies of personnel is the ability to work in project teams. Such interaction is fundamentally different than interaction in the constant teams and requires the ability to quickly adapt to new teams, awareness of their team role, primarily use their strengths in team interactions.

Some researches (Belbin, 1993) revealed that the difference between success and failure for a team was not dependent on factors such as intellect, but more on behavior. The researcher identified separate clusters of behavior, each of which formed distinct team contributions or «Team Roles». A Team Role is defined as: «A tendency to behave, contribute and interrelate with others in a particular way» (Belbin, 1993). As it was found different people behave, contribute and interrelate with others in a particular way and different individuals displayed different Team Roles to varying degrees. If the person is aware about his or her Team Role, aware his strength, weaknesses, he or she can use it to make team work more effective.

To develop competence «ability to work in project teams» project participants were asked to identify their prevailing Team Roles, familiar with their characteristics, identify their strengths and limitations. Then the participants united in mini teams they analyzed the existing structure of team roles in the new team. It turned out that all mini teams had deficit of certain team roles and

therefore some functions could not be performed. This analysis has led to the need to reach an agreement between the participants of the mini teams about who would take responsibility to perform deficit functions to complete the work in teams. This kind of research and analysis allowed mini teams to carry out effectively all the tasks that were set by the organizers (to prepare City Quest, Trip to Wilanow, to Provide Preparation Training to the Youth Pass Certificate).

3. Identification of Personal Strength. It is an important competency for personal and professional effectiveness which help to act based on personal strength and avoid goals and situations that could weak person's position. We believe that one of the most effective tools to identify strengths is coaching, which also allows to use personal potential of participants to form their willingness and ability to self-training and learning activities, generate the ability to use all possible resources to achieve the goals and the objectives, ability to independently carry out, adjust and monitor their activities.

We defined the basic philosophical principles of coaching: the best results are achieved when a person bases on his/her capacity and consciously make the choice, which allows a high level of motivation to educational and professional activities; person's performance is higher when there is continuous improvement of his/her own capacity and reduced restrictions (negative experiences, fears, uncertainty, perfectionism, etc.); trajectory of person's development is related to his/her ability to generate meaningful goals, achieve them and to realize, in this regard, its success; effectiveness of educational and professional activities will be greater if the person voluntarily sets goals, develops a plan for their implementation and take responsibility for achieving them.

Interacting with the participants of the project, we used and taught participants to use the coaching model GROW (acronym from the English. G – goal (target), R – reality (real state), O – options (possibilities), W – will to do (intend to work) ; model of interaction with the person as a result of which he/she determines the goal, finds his/her own level of motivation, resources and constraints on its achievements, realizes and analyzes available and potentially necessary competence to achieve goals, makes algorithms to implement goals and objectives); Model «T» (model of interaction with the person as a result

of which there is deepening awareness of the phenomenon (aims, motives, objectives, algorithms) that allows the person to create professionally and personally meaningful goals and generate high levels of motivation to work); R. Dilt's logic levels Pyramid (interaction model that helps to avoid short-term effects of changes in behavior, attitude, motivation and provides long-term effect and, therefore, significant qualitative changes in the behavior of the subject); visualization (tools of individual and group coaching interaction, use of visual images to deepen understanding of their own abilities, resources, potential, personally meaningful goals); the technique of moderation (tools of group coaching interactions that are used to generate ideas, systemize them, make ranking of ideas, prioritize the purpose of collective decision making of issues under consideration); asking the «strong» questions (specific type of open-ended questions used in coaching interactions, aimed stimulating awareness of the subject of professionally and personally meaningful phenomena (goals, values, resources, capabilities, etc.) to their correction); scaling (work with arbitrary scale, in which the person evaluates the gap from the desired to current situation, which enables the algorithm to generate significant achievement goals).

4. Presentation Skills, important component of key competences, which allows a person to present successfully his/her idea to convince its priority. During the project to develop this competence the participants were asked to: develop the idea of presentation of their business idea, create the structure, visualization

of the presentation, consider using audio tools, means and ways of interacting with the audience during the presentation. From our point of view, it was important for the participants to get feedback from two aspects - the value of their business ideas and adequacy of the proposed business model, and for the presentation skills. The format, which enabled the participants to get feedback, was simulation of presentation of business ideas to potential investors who voted for a particular business idea by a certain number of virtual investment resources. So after this phase the group received the rating of participants. Discussion of the voting, the criteria by which the participants made decisions on investing in a particular business idea, enabled each participant to reflect their business idea and presentation, and develop ways to improve them.

Conclusions. Teaching technologies of non-formal and informal learning (such as methods of self-assessment, coaching, visualization, benchmarking, methods of analysis of customer preferences, analysis of best practices in creating business models, identification the team roles, definition of responsibilities in the team, drafting, visualization of presentations, simulations of investment voting, creating individual project diaries and analyzing project outcomes, self-evaluation, generating the YouthPath Certificate, discussion) enables to develop effectively such components of key competences as learning to learn, social and civic competences, sense of initiative and entrepreneurship, cultural awareness and expression

References

1. Meredith Belbin R. Team Roles at Work. Second edition / R. Meredith Belbin. – Butterworth/Heinemann, 2011. – 265 p.
2. Faure E. A-R. Kaddoura and others. Learning to be. The world of education today and tomorrow / E. Faure, F. Herrera. – UNESCO, 1972. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://unesdoc.unesco.org/images/0000/000018/001801e.pdf>.
3. Fordham P. Learning Networks in Adult Education. Non formal education on a housing estate / P. Fordham. – London : Routledge and Kegan Paul, 1979. – 97 p.
4. Garvin D. Competing on the Eight Dimensions of Quality / D. Garvin. – Harvard Business Review, 1987. – 10 p.
5. Garvin D. What Does «Product Quality» Really Mean? – Sloan Management Review / D. Garvin. – 1984. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://users.ensc.concordia.ca/home/a/a_gurm/Quality%20System%20Engineering/INSE%206210/SixSigma6.pdf.

6. Learning and Innovation in Enterprises / European Centre for the Development of Vocational Training // Luxemburg. Publication Office of the European Union, 2012. – 166 p.

7. Parasuraman A. SERVQUAL: A multiple-item scale for measuring consumer perceptions of service quality / Parasuraman A.; Zeithaml, Valerie A.; Berry, Leonard L. – Journal of Retailing. – 1988. – Vol. 64(1). – P. 12-40.

8. Recommendation 1437 (2000). Non formal education. Parliamentary Assembly of Council of Europe. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-en.asp?fileid=16762&lang=en>.

9. Recommendation of the European Parliament and of the Council of 18 December 2006 on key competences for lifelong learning (30.12.2006). – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32006H0962>.

10. Schugurensky D. The forms of informal learning: towards a conceptualization of the field / D. Schugurensky. – Toronto: Centre for the Study of Education and Work, 2000. – 9 p.

11. Rodoula Tsiotsou. Perceived Quality Levels and their Relation to Involvement, Satisfaction and Purchase Intentions. – Marketing Bulletin, 2005, Research Note 4. – P. 2-12.

Реферат

Розвиток у майбутніх спеціалістів ключових компетентностей засобами неформального та інформального навчання

Олександра Бородієнко,

*кандидат географічних наук, доцент,
завідувач лабораторії зарубіжних систем професійної освіти і навчання
Інституту професійно-технічної освіти НАПН України*

КЛЮЧЕВЫЕ

СЛОВА:

неформальне навчання, інформальне навчання, ключові компетенції, педагогічна технологія, освіта впродовж життя

У статті представлено аналіз практичного досвіду використання педагогічних технологій неформального на інформального навчання для розвитку ключових компетенцій (уміння вчитися, міжособистісна, міжкультурна, соціальна і громадянська компетенція, культурне самовираження, підприємницька ініціатива) як в учнів професійно-технічних навчальних закладів, так і у персоналу підприємств у контексті освіти впродовж життя. Наголошується, що, у відповідності з нещодавніми дослідженнями, саме педагогічні технології неформального на інформального навчання (навчання на базі продуктивної діяльності, планове навчання під час ротатії та виконання нетипових функцій, програми обміну і професійні візити, самоосвіта й самооцінка, участь у конференціях, майстер-класах тощо) є найбільш ефективними для розвитку компетенцій, в основі яких лежить інноваційне мислення.

Виявлено, що поточна та майбутня ефективна професійна діяльність вимагає від працівників таких компетенцій, як: самоорганізація, відповідальність, здатність до самонавчання, мобільність, технологічність, унікальність, взаємодія в проектних командах, широка обізнаність у тенденціях, адаптивність; здатність працювати/ухвалювати рішення в умовах мультизадачності; здатність до ініціювання змін; критичне осмислення інформації. Гіпотеза полягала у припущенні того, що використання специфічних педагогічних технологій неформального та інформального навчання дасть змогу розвинути зазначені ключові компетенції.

Представлено аналіз досвіду використання педагогічних технологій неформального та інформального навчання в проекті міжнародного студентського обміну «Joker – my business – my identity». Запропоновано підходи до розвитку ключових компетенцій через педагогічні технології самооцінювання, коучингу, візуалізації, бенчмаркінгу, методів аналізу клієнтських переваг, аналізу кращих практик, ідентифікації командних ролей, презентації, симуляції інвестиційного вибору, ведення щоденників активностей, аналізу результатів проекту, дискусій, що уможливають, зокрема, ідентифікацію персональних можливостей та переваг, здатність трансформувати бізнес-ідею у бізнес-модель, здатність до роботи в проектній команді, ефективної презентації бізнес-ідеї, здатність до аналізу та критичного мислення.

Реферат

Развитие у будущих специалистов ключевых компетенций средствами неформального и информального обучения

Александра Бородиенко,

кандидат географических наук, доцент, заведующий лабораторией зарубежных систем профессионального образования и обучения ИППО НАПН Украины

КЛЮЧОВІ СЛОВА:

неформальное обучение, информальное обучение, ключевые компетенции, педагогическая технология, обучение на протяжении всей жизни

В статье представлен анализ практического опыта использования педагогических технологий неформального и информального обучения для развития ключевых компетенций (умение учиться, межличностная, межкультурная, социальная и гражданская компетенция, культурное самовыражение, предпринимательская инициатива) как у учащихся профессионально-технических учебных заведений, так и у персонала предприятий в контексте образования в течение жизни. Отмечается, что, в соответствии с недавними исследованиями, именно педагогические технологии неформального и информального обучения (обучение на базе производительной деятельности, плановое обучение во время ротации и выполнения нетипичных функций, программы обмена и профессиональные визиты, самообразование и самооценка, участие в конференциях, мастер-классах и т.п.) являются наиболее эффективными для развития компетенций, в основе которых лежит инновационное мышление.

Выявлено, что текущая и будущая эффективная профессиональная деятельность требует от работников таких компетенций, как: самоорганизация, ответственность, способность к самообучению, мобильность, технологичность, уникальность, взаимодействие в проектных командах, широкая осведомленность в тенденциях, адаптивность; способность работать/принимать решения в условиях мультизадачности; способность к инициированию изменений; критическое осмысление информации. Гипотеза заключалась в предположении того, что использование специфических педагогических технологий неформального и информального обучения позволит развить указанные ключевые компетенции.

Представлен анализ опыта использования педагогических технологий неформального и информального обучения в проекте международного студенческого обмена «Joker – my business – my identity». Предложены подходы к развитию ключевых компетенций через педагогические технологии самооценки, коучинга, визуализации, бенчмаркинга, методов анализа клиентских предпочтений, анализа лучших практик, идентификации командных ролей, презентации, симуляции инвестиционного выбора, ведения дневников активностей, анализа результатов проекта, дискуссий и т.п., позволяющих, в частности, идентификацию персональных возможностей и преимуществ, способность трансформировать бизнес-идею в бизнес-модель, способность к работе в проектной команде, эффективной презентации бизнес-идеи, способность к анализу и критическому мышлению.

УДК 377/378-043.86:331.5

ДИНАМІКА ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ ДИЗАЙНЕРІВ ДО РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ

Світлана Алексєєва,

кандидат педагогічних наук, ст. науковий співробітник,
ст. науковий співробітник лабораторії професійної кар'єри
Інституту професійно-технічної освіти НАПН України

КЛЮЧОВІ СЛОВА:

професійна кар'єра,
готовність до розвитку
професійної кар'єри,
навчальна кар'єро-
орієнтована діяльність,
підготовка майбутніх
фахівців до розвитку
професійної кар'єри

Реферат

У статті аналізуються результати експериментального дослідження перевірки ефективності підготовки майбутніх фахівців до розвитку професійної кар'єри. Дослідженням встановлено, що для успішного формування готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри необхідним є комплекс організаційно-педагогічних умов, що забезпечують позитивну динаміку сформованості досліджуваного феномену. На основі системних показників діагностичних критеріїв було визначено початковий рівень сформованості готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри. Визначено, що рівень готовності до розвитку професійної кар'єри як у контрольній, так і в експериментальній групах є недостатнім. Низький рівень готовності за позиційним критерієм є характерним для більшості майбутніх дизайнерів (76,56 % та 75,0 % студентів). Рівень сформованості змістовного, технологічного та креативного критеріїв є також низьким. Отримана статистично значуща різниця коефіцієнтів готовності до розвитку професійної кар'єри студентів експериментальних груп до і після формувального етапу дослідження засвідчила, що в експериментальних групах, на відміну від контрольних, зменшилася кількість студентів з репродуктивним (з 77,39 % до 2,61 %) рівнем готовності, водночас зросла кількість студентів з реконструктивним (з 20,53 % до 73,96 %) та інтерпретаційним (з 2,08 % до 23,43 %) рівнями готовності до розвитку професійної кар'єри.

Порівняльна перевірка констатувального та контрольного зрівів експерименту свідчить про статистичну значимість відмінності рівнів готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри. А отже, використання комплексу організаційно-педагогічних заходів (персоналізація кар'єро-орієнтованих освітніх маршрутів, моделювання інноваційного контексту кар'єро-орієнтованої професійної діяльності в розвивальному середовищі навчального закладу та стимулювання мотивації до кар'єрного розвитку) свідчить про успішність його формувального впливу та доцільність подальшого впровадження у процес професійної підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри.

Постановка проблеми. Дизайн є потужним джерелом забезпечення конкурентоспроможності промислової продукції, якості послуг, ефективним засобом підвищення умов життєдіяльності людини. У сучасному суспільстві провідна роль дизайну визнана розвиненими державами світу. Зокрема, європейські країни активно підтримують дизайн у всіх сферах промислового виробництва, економіці та освіті. Дизайн-виробництво навіть при відносно незначних фінансових вкладеннях здатне спричинити вагомий позитивний внесок в економіку держави та розвиток матеріальної культури суспільства. Аналіз досвіду підготовки дизайнерів у різних

країнах світу свідчить, що зміст дизайн-освіти зорієнтований на формування певної системи ціннісних кар'єрних орієнтацій майбутніх фахівців. Саме кар'єра в дизайнерській професії розглядається як критерій досягнення високого рівня професіоналізму, компетентності та професійної самореалізації фахівця. Професійну кар'єру як траєкторію свого руху створює сама особистість, і важливо підготувати майбутніх дизайнерів до її успішної реалізації.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Основні положення щодо підготовки майбутніх фахівців, зорієнтованих на успішну професійну кар'єру, знайшли

відображення у працях С. Алесєєвої [2], А. Борисюка, Д. Закатнова [4], М. Миропольської, Р. Калениченко, В. Орлова [4].

Мета статті: проаналізувати результати експериментального дослідження щодо перевірки ефективності підготовки майбутніх фахівців до розвитку професійної кар'єри.

Виклад основного дослідницького матеріалу. Відомо, що готовність майбутніх дизайнерів до розвитку кар'єри є результатом якісної професійної підготовки [1, с. 3]. Для успішного формування такої готовності необхідним є комплекс організаційно-педагогічних заходів щодо використання ефективних підходів, принципів, педагогічних умов, змісту, методів та форм організації професійної підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри.

На формувальному етапі нашого дослідження здійснювалося включення майбутніх дизайнерів у навчальну кар'єро-орієнтовану діяльність, проводилася персоналізація їхніх кар'єро-орієнтованих освітніх маршрутів, апробувалися методики розвитку мотивації кар'єрного успіху. На експериментальному етапі дослідження реалізовувалася теоретична й процесуальна розробка педагогічного експерименту, здійснювався комплексний підбір методик, проводилася експериментальна робота щодо апробації розроблених організаційно-педагогічних умов формування готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри; систематизувалися та аналізувалися отримані результати, відбувалася корекція розробленої моделі підготовки майбутніх фахівців до розвитку професійної кар'єри.

Експеримент проводився на базі Мистецького коледжу художнього моделювання та дизайну (м. Київ), експериментальну вибірку склали 208 осіб. Динаміка розвитку готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри спостерігалася на всіх етапах експериментального навчання. Об'єктивність результатів досягалася за рахунок того, що експеримент не суперечив чинній нормативній програмі професійної підготовки майбутніх дизайнерів, у всіх групах аналіз й

обробка даних здійснювалися за єдиною програмою, в ідентичних умовах, з використанням єдиної методики діагностики рівня сформованості готовності до розвитку професійної кар'єри.

Об'єм вибірки для визначення рівнів сформованості готовності в експериментальних і контрольних група складав по 104 осіб. Відповідно до методики діагностики рівня сформованості зазначеної готовності, кожен із системних показників діагностичних критеріїв оцінювався коефіцієнтом (K_1, K_2, K_3, K_4 і т.д.), що обчислювався за формулою:

$$K = S : T,$$

де S – сума балів, які набрав студент при оцінюванні сформованості конкретного критерію, а T – максимально можлива кількість балів. Після підрахування коефіцієнту кожного з критеріїв обчислювався середній коефіцієнт за формулою:

$$K = \frac{\sum_{i=1}^n K_i}{4}.$$

За середнім коефіцієнтом визначалися рівні сформованості досліджуваних критеріїв, а також узагальнений показник сформованості готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри. Високий (інтерпретаційний) рівень – до 0,8 балів, середній (реконструктивний) – до 0,6 балів, низький (репродуктивний) – до 0,3 бала. Кількість студентів із високим, середнім та низьким рівнем готовності до розвитку професійної кар'єри позначалася, відповідно, S_v, S_s, S_n . Загальна кількість студентів – N . Для презентації числових даних використовувалася формула:

$$C (\%) = C \div N \cdot 100\%.$$

На основі врахування рівнів сформованості окремих системних показників діагностичних критеріїв було визначено початковий рівень сформованості готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри.

Як свідчать дані діагностувальних зрізів, рівень готовності до розвитку професійної кар'єри як у контрольній, так і в експериментальній групах є недостатнім. Низький рівень готовності за позиційним критерієм характерним є для більшості майбутніх дизайнерів (76,56% та 75,0% студентів). Рівень сформованості змістовного,

технологічного та креативного критеріїв є також низьким.

У відповідності з критеріями сформованості готовності до розвитку

професійної кар'єри було проаналізовано актуальний рівень цього утворення як узагальнений показник.

Таблиця 1

Динаміка показників сформованості у студентів готовності до розвитку професійної кар'єри

Компоненти та критерії	Експериментальна група			Контрольна група		
	Рівні сформованості					
	Н	С	В	Н	С	В
Мотиваційно-ціннісний (позиційний)	76,56	21,88	1,56	75,0	21,88	3,2
Когнітивно-діяльнісний (змістовний)	77,5	19,38	3,12	77,03	19,85	3,12
Комунікативний (технологічний)	78,13	20,31	1,56	76,56	21,88	1,56
Творчо-рефлексивний (креативний)	75,54	22,1	2,5	76,0	20,58	3,5

Таблиця 2

Рівні сформованості у студентів готовності до розвитку професійної кар'єри

Групи	Рівні сформованості		
	інтерпретаційний	реконструктивний	репродуктивний
Експериментальна група	2,08	20,53	77,39
Контрольна група	2,61	21,20	76,19

Дані засвідчують, що відсоткові показники рівнів готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри є майже однаковими для студентів обох груп. Так, низьким рівнем готовності характеризуються 77,39% студентів ЕГ та

76,19% студентів КГ. Незначними є й показники середнього рівня готовності до розвитку професійної кар'єри (20,52% та 21,20% студентів експериментальної та контрольної груп відповідно).

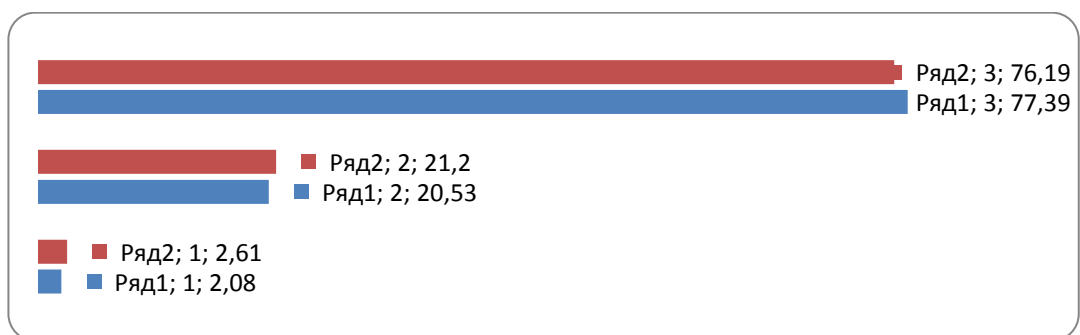


Рис. 1. Рівні готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри (констатувальний етап)

Загалом, результати констатувального етапу дослідження дали змогу зробити висновок про те, що стан професійної підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри не повною мірою задовольняє сучасні вимоги, а тому потребує

певних змін в організаційно-педагогічних умовах її реалізації. Причинами такого стану є відсутність логічно побудованої фахової підготовки зазначеної вище діяльності під час навчання, низький рівень бажань і прагнень студентів до майбутньої професійної

діяльності, нерозуміння важливості орієнтації навчального процесу на кар'єрний особистісний розвиток студента, відсутність досвіду кар'єрної діяльності тощо. Таким чином, на підставі статистичних даних констатуємо, що готовність майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри характеризується, здебільшого, репродуктивним рівнем прояву. Це, в свою чергу, вимагає забезпечення адекватних умов для формування у студентів інтерпретаційного рівня готовності до розвитку професійної кар'єри, що й передбачено логікою дослідження.

Із метою простеження динаміки процесу формування готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри було здійснено повторні діагностичні

процедури щодо визначення змін у рівнях сформованості компонентів готовності за визначеними показниками та критеріями. Діагностичні методики, що використовувалися на даному етапі дослідження, були ідентичними методикам початкового констатувального етапу педагогічного експерименту. Проаналізуємо результати контрольних зрізів, проведених по закінченню формувального експерименту. Після проведення контрольної діагностики ми повторно визначили відсоткове співвідношення рівнів сформованості готовності до розвитку професійної кар'єри у студентів КГ та ЕГ. Результати дослідження свідчать про наступну динаміку показників сформованості готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри.

Таблиця 3

Динаміка показників сформованості у студентів готовності до розвитку професійної кар'єри

Компоненти та критерії	Експериментальна група			Контрольна група		
	рівні сформованості					
	Н	С	В	Н	С	В
Мотиваційно-ціннісний (позиційний)	20,6	42,17	37,22	35,6	45,8	18,6
Когнітивно-діяльнісний (змістовний)	15,5	27,1	57,4	32,1	39,4	28,5
Комунікативний (технологічний)	18,5	25,3	56,2	36,5	44,6	18,9
Творчо-рефлексивний (креативний)	4,5	17,4	78,1	25,2	41,3	33,5

Аналіз результатів формувального експерименту на основі обґрунтованих вище критеріїв виміру рівнів сформованості мотиваційно-ціннісного, когнітивно-діяльнісного, комунікативного та творчо-рефлексивного компонентів переконливо свідчить про відчутне зростання показників готовності до розвитку професійної кар'єри у

студентів експериментальних груп, порівняно з контрольними.

У відповідності з критеріями сформованості готовності до розвитку професійної кар'єри було проаналізовано актуальний рівень цього утворення як узагальнений показник.

Таблиця 4

Рівні сформованості у студентів готовності до розвитку професійної кар'єри

Групи	Рівні сформованості		
	інтерпретаційний	реконструктивний	репродуктивний
Експериментальна група	23,43	73,96	2,61
Контрольна група	12,5	42,7	44,8

Отримана статистично значуща різниця коефіцієнтів готовності до розвитку професійної кар'єри студентів

експериментальних груп до і після формувального етапу дослідження засвідчила, що в експериментальних групах, на відміну

від контрольних, зменшилося число студентів із репродуктивним (з 77,39 % до 2,61 %) рівнем готовності, водночас, зросла кількість студентів із реконструктивним (з 20,53 % до 73,96 %) та інтерпретаційним (з 2,08 % до 23,43 %) рівнями готовності до розвитку професійної кар'єри.

Для оцінки статистичної значущості відмінностей результатів діагностування застосовувалася формула обчислення значення коефіцієнту кореляції Браує-Пірсона, який за результатами обчислень дорівнює 0,67. Тобто залежність між рівнями сформованості готовності до розвитку професійної кар'єри та експериментальними факторами (організаційно-педагогічні умови) є значною. Отримані результати свідчать про успішність формувального впливу та доцільність подальшого впровадження кар'єро-орієнтованих освітніх технологій у процес професійної підготовки майбутніх дизайнерів.

Висновок. Порівняльна перевірка констатувального та контрольного зрізів експерименту свідчить про статистичну значимість різниці рівнів готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри. Позитивна динаміка сформованості досліджуваного феномена в ході експериментальної роботи стала можливою завдяки комплексу організаційно-педагогічних умов, до яких можна віднести: персоналізацію кар'єро-орієнтованих освітніх маршрутів майбутніх дизайнерів; моделювання інноваційного контексту кар'єро-орієнтованої професійної діяльності майбутніх дизайнерів у розвивальному середовищі навчального закладу; стимулювання мотивації майбутніх фахівців до кар'єрного розвитку та підготовленості до самоуправління в контексті реалізації кар'єро-орієнтованих завдань. до впровадження дистанційного навчання кваліфікованих робітників.

Література

1. Алексєєва С. В. Формування готовності майбутніх фахівців до реалізації професійної кар'єри / С. В. Алексєєва // Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді: Збірник наукових праць. – Вип.16, книга 2. – Кам'янець-Подільський: Видавець ПП Зволейко Д. Г., 2012. – С. 3-12.
2. Алексєєва С. В. Організація діяльності педагогічного колективу з підготовки дизайнерів до розвитку професійної кар'єри у професійних навчальних закладах художнього профілю / С. В. Алексєєва // Теорія і методика професійної освіти : [електронне наукове фахове видання]. – Інститут професійно-технічної освіти НАПН України. – 2015. – Вип. 6. – Режим доступу: http://www.tmpe.profua.info/images/docs/6/15al_ekseeva.pdf
3. Алексєєва С. В. Особливості розвитку дизайнерської кар'єри в економічно розвинених країнах світу / С. В. Алексєєва // Теорія і методика професійної освіти : [електронне наукове фахове видання]. – К. : Інститут професійно-технічної освіти НАПН України. – 2015. – Вип. 7. – Режим доступу : http://www.tmpe.profua.info/images/docs/7/15al_ekseeva.pdf
4. Закатнов Д. О. Організаційно-педагогічне забезпечення підготовки учнівської молоді до планування кар'єри / Д. О. Закатнов // Теорет.-метод. проблеми виховання дітей та учн. молоді : зб. наук. пр. / АПН України, Ін-т проблем виховання [та ін.]. – К., 2007. – Вип. 10. – Кн. 2. – С. 373-380.
5. Орлов В. Ф. Концептуальні засади формування в учнів ПТНЗ уявлень про професійний успіх // Підготовка учнів ПТНЗ до планування й реалізації професійної кар'єри: теорія і практика : монографія / [Алексєєва С. В., Закатнов Д. О., Орлов В. Ф. та ін.]; за наук. ред. Д. О. Закатнова. – К. : ТОВ «НВП Поліграфсервіс», 2014. – 196 с.

Реферат

Анализ результатов экспериментального исследования подготовки будущих дизайнеров к развитию профессиональной карьеры

Светлана Алексеева,

*кандидат педагогических наук, ст. научный сотрудник,
ст. научный сотрудник лаборатории профессиональной карьеры Института
профессионально-технического образования НАПН Украины*

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:

готовность, компоненты готовности, педагог, педагогическая деятельность; технологии, средства, ресурсы дистанционного обучения; будущий квалифицированный рабочий

В статье анализируются результаты экспериментального исследования, которые отображают условия повышения эффективности подготовки дизайнеров к развитию профессиональной карьеры. Установлено, что для успешного формирования готовности будущих дизайнеров к развитию профессиональной карьеры необходим комплекс организационно-педагогических мероприятий, которые обеспечат позитивную динамику формирования исследуемого феномена. На основе системных показателей диагностических критериев был определен начальный уровень формирования готовности будущих дизайнеров к развитию профессиональной карьеры. В контрольной и экспериментальной группах уровень готовности к развитию профессиональной карьеры был недостаточным. Низкий уровень готовности по позиционному критерию был характерным для большинства будущих дизайнеров (76,56 % и 75,0 % студентов). Уровень формирования содержательного, технологического и креативного критериев также оказался низким. В ходе эксперимента получена статистически значимая разница коэффициентов готовности к развитию профессиональной карьеры студентов экспериментальных групп. После формирующего этапа исследования в экспериментальных группах было отмечено уменьшение количества студентов с репродуктивным (от 77,39 % до 2,61 %) уровнем готовности и выросло количество студентов с реконструктивным (с 20,53 % до 73,96 %) и интерпретационным (с 2,08 % до 23,43 %) уровнями готовности к развитию профессиональной карьеры.

Сравнительная проверка контрольных срезов эксперимента свидетельствует о статистической значимости отличия уровней готовности будущих дизайнеров к развитию профессиональной карьеры. Следовательно, использование комплекса организационно-педагогических мероприятий (персонализация карьерно-образовательных маршрутов, моделирование инновационного контекста профессиональной деятельности в развивающей среде учебного заведения и стимулирование мотивации к карьерному развитию) свидетельствует об успешности его формирующего влияния и целесообразности дальнейшего внедрения в процесс профессиональной подготовки будущих дизайнеров к развитию профессиональной карьеры.

Abstract

Analysis of the experimental research results for future designers training and their readiness to the following development of their professional career

Svetlana Alekseeva

*Ph.D. of pedagogical sciences, Researcher,
Professional life Laboratory,
Institute of vocational education and training of NAES of Ukraine*

KEY WORDS:

professional career,
to readiness to

The article analyses the results of an experimental study that confirms the effectiveness of training designers for the development of a professional career. It is established that for the successful formation of readiness of future designers to develop a professional career requires a complex of organizational and pedagogical

development of professional career, educational activity oriented to the career, preparation of future specialists to development of professional career

activities that ensure the positive dynamics of the formation of the phenomenon is being studied. On the basis of system of indicators of diagnostic criteria, it was determined the initial level of formation the readiness of future designers to the development of a professional career. Definitely, that both the control and the experimental group, the level of readiness for the development of a professional career is not sufficient. The low level of readiness of the positional criterion is characteristic for the majority of future designers (76.56% and 75.0 % of students). The level of formation of a meaningful, technological and creative criterion is also low.

In the course of the experiment was obtained a statistically significant difference in the willingness to develop the professional career of students in experimental groups. After the formation stage of the research, in the experimental groups a decrease in the number of students with reproductive (from 77.39% to 2.61 %) level of readiness. At the same time increased the number of students from the reconstructive (from 20.53% to 73.96%) and interpreting (from 2.08% to 23.43%) level of readiness for the development of a professional career. Comparative validation of control sections of the experiment indicates a statistically significant difference readiness levels of future designers to the development of a professional career. Consequently, the use of a complex of organizational and pedagogical activities (personalization of career and educational routes, modelling of the innovative context of professional activity in the developing environment of the educational institution and stimulating motivation for career development) testifies about the success of the forming influence and feasibility of further implementation in the process of training future designers to the development of professional career.

References

1. Aliksieieva S. V. Formuvannia hotovnosti maibutnikh fakhivtsiv do realizatsii profesiinoi kar'iery / S. V. Aliksieieva // Teoretyko-metodychni problemy vykhovannia ditei ta uchnivskoi molodi: Zbirnyk naukovykh prats. – Vyp.16, knyha 2. – Kam'ianets-Podilskyi: Vydavets PP Zvoleiko D. H., 2012. – S. 3-12.
2. Aliksieieva S. V. Orhanizatsiia diialnosti pedahohichnoho kolektyvu z pidhotovky dyzaineriv do rozvytku profesiinoi kar'iery u profesiinykh navchalnykh zakladakh khudozhnoho profilu / S. V. Aliksieieva // Teoriia i metodyka profesiinoi osvity : [elektronne naukove fakhove vydannia]. – Instytut profesiino-tekhnichnoi osvity NAPN Ukrainy. – 2015. – Vyp. 6. – Rezhym dostupu: http://www.tmpe.profua.info/images/docs/6/15al_ekseeva.pdf
3. Aliksieieva S. V. Osoblyvosti rozvytku dyzainerskoi kar'iery v ekonomichno rozvynenykh krainakh svitu / S. V. Aliksieieva // Teoriia i metodyka profesiinoi osvity : [elektronne naukove fakhove vydannia]. – K. : Instytut profesiino-tekhnichnoi osvity NAPN Ukrainy. – 2015. – Vyp. 7. – Rezhym dostupu: http://www.tmpe.profua.info/images/docs/7/15al_ekseeva.pdf
4. Zakatnov D. O. Orhanizatsiino-pedahohichne zabezpechennia pidhotovky uchnivskoi molodi do planuvannia kar'iery / D. O. Zakatnov // Teoret.-metod. problemy vykhovannia ditei ta uchn. molodi : zb. nauk. pr. / APN Ukrainy, In-t problem vykhovannia [ta in.]. – K., 2007. – Vyp. 10, kn. 2. – S. 373-380.
5. Orlov V. F. Kontseptualni zasady formuvannia v uchniv PTNZ uiavlen pro profesiinyi uspikh // Pidhotovka uchniv PTNZ do planuvannia i realizatsii profesiinoi kar'iery: teoriia i praktyka : monohrafiia / [Aliksieieva S. V., Zakatnov D. O., Orlov V. F. ta in.]; za nauk. red. D. O. Zakatnova. – K. : TOV «NVP Polihrafservis», 2014. – 196 s.

УДК 378:008:7.012:004.92

МОДЕЛЬ РОЗВИТКУ ПРОЕКТНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНІХ ДИЗАЙНЕРІВ-ГРАФІКІВ У ПРОФЕСІЙНІЙ ПІДГОТОВЦІ

Алла Максимова,
аспірант Інституту професійно-технічної освіти
НАПН України

КЛЮЧОВІ СЛОВА

проектна культура,
професійна
підготовка
дизайнера,
педагогічна модель,
графічний дизайн

Реферат

У статті проаналізовані вимоги і завдання дизайн-освіти, викликані сучасним етапом освітньої діяльності щодо професійної підготовки майбутніх фахівців з графічного дизайну. Аналіз результатів останніх публікацій виявив відсутність досліджень присвячених розробці й теоретичному обґрунтуванню педагогічної моделі розвитку проектної культури майбутніх дизайнерів-графіків. Розглянуто систему розвитку проектної культури як відкрите для зовнішніх впливів складне утворення, що відображає цілісність процесу професійної підготовки фахівців із графічного дизайну, деталізоване складовими цільового, змістового, методико-технологічного та оцінно-результативного блоків, і презентоване у вигляді складної теоретичної моделі. У цільовому блоці розкривається мета системи з урахуванням соціального замовлення, завдань державних програм, освітніх стандартів забезпечити розвиток проектної культури майбутніх дизайнерів-графіків на основі актуалізації їхніх потенційних можливостей та дотримання відповідних педагогічних умов. У змістовому блоці теоретичної моделі висвітлюються методологічні підходи і принципи розвитку проектної культури фахівців із графічного дизайну, комплекс педагогічних умов, надано розроблене теоретичне поняття «проектна культура майбутніх дизайнерів-графіків» та відображено компонентну структуру розвитку проектної культури упродовж трьох етапів професійної підготовки майбутніх дизайнерів графіків: пропедевтично-підготовчий етап розвитку проектної культури, етап професійного становлення майбутніх дизайнерів у процесі підготовки до проектної діяльності, етап професійної ідентифікації у проектній діяльності; а також організацію навчального процесу в мистецьких ВНЗ внаслідок яких відбувається оптимізація рівня розвитку проектної культури. Оцінно-результативний блок репрезентує критерії і рівні розвитку проектної культури майбутніх дизайнерів-графіків та готовності до реалізації і розвитку означеного утворення у професійній діяльності як кінцевий результат розробленої системи.

Розроблена педагогічна модель, насамперед, є цільовим орієнтиром професійного і художньо-творчого розвитку майбутніх фахівців із графічного дизайну, ефективним методом для розробки змісту розвитку, визначення форм і методів безперервного професійного зростання до рівня проектної культури професійного дизайнера-графіка.

Постановка проблеми. Оскільки еволюційні процеси проектної культури в дизайні орієнтовані на вирішення естетичних, утилітарних, психологічних, соціокультурних, духовних, економічних та екологічних питань, то в галузі педагогіки перспективним напрямом є підвищення рівня розвитку проектної культури майбутнього дизайнера відповідно до його здатності на високому професійному рівні вирішувати творчі завдання, створювати нові об'єкти щодо забезпечення естетично-культурних і матеріальних потреб сучасного суспільства.

Нині від дизайнерського вирішення і художньо-естетичного образу продукції чи об'єкту дизайну залежить комфорт навколишнього середовища, позитивний імідж індивідууму в соціумі, успіх фірми, товару чи послуги на ринку попиту. Можна сказати, що об'єкти графічного дизайну є своєрідними засобами комунікації, виховання культури та формування престижу у споживачів. Тому потреба в професії дизайнера-графіка нині зумовлює стрімке зростання попиту в Україні на цю спеціальність.

Моделювання розвитку проектної культури *майбутніх дизайнерів-графіків у системі дизайн-освіти* має ґрунтуватися на засадах поетапного професійного становлення і саморозвитку особистості, що добре узгоджується з акмеологічним, культурологічним, системним, компетентнісним, особистісно-орієнтованим, рефлексивним, діяльнісним підходами, бо талановита людина розкриває свої таланти і здібності, лише реалізуючи свої знання у процесі і на основі різних видів діяльності (проектної, розумової, комунікаційної, індивідуальної та ін.). У контексті нашого дослідження, йдеться про етапи розвитку проектної культури майбутніх фахівців із графічного дизайну в процесі підготовки до професійної діяльності, формування здатності практично виконувати проектні розробки дизайнерських об'єктів, творчо застосовувати набуті знання і досвід у подальшій професійній діяльності.

Мета статті: стаття присвячена розробці науково-обґрунтованої педагогічної моделі розвитку проектної культури майбутніх дизайнерів-графіків у професійній підготовці в мистецьких ВНЗ.

Аналіз останніх досліджень. Теоретико-методологічним підґрунтям у галузі філософії, педагогіки та психології останніх років слугують фундаментальні праці науковців: І. А. Зязюна [3], Н. Г. Ничкало, С. У. Гончаренка [1]; у галузі теорії й методики мистецької та дизайнерської освіти – О. В. Баніт, А. В. Бойчука, О. М. Олексюк, В. Ф. Орлова [4], Л. В. Оружої, В. Ф. Прусака [5], В. О. Радкевич, О. П. Рудницької, О. О. Фурси та ін. Питання розвитку проектної культури розглядали у своїх дослідженнях В. Я. Даниленко, Ю. В. Веселова, О. І. Генісаретський [2], В. Папанек, В. Ф. Сидоренко, О. О. Ческідова та ін.

Однак, серед досліджень відсутні ті, в яких обґрунтовується модель розвитку проектної культури фахівців з дизайну у професійній підготовці в мистецьких ВНЗ та визначаються структурні компоненти проектної культури, її критерії, показники і рівні розвитку в студентів-дизайнерів.

Виклад основного матеріалу. Загальне розуміння поняття *модель* у педагогіці

визначається як образ певної системи. Слово *модель* походить від фр. *modele* та лат. *modulus*, у перекладі українською – міра, зразок, і нині поняття *модель* розуміється як схема, зображення чи опис якого-небудь предмета, явища чи процесу у природі чи суспільстві, що вивчаються як аналог [1]. Отже, синтезуючи проаналізовані джерела з педагогіки українських та зарубіжних учених, поняття *модель* розуміємо як мисленнєво-уявну та матеріально реалізовану систему, яка відображає або відтворює об'єкт (природний або соціальний) і здатна заміщувати його так, що її вивчення надає нову інформацію про цей об'єкт. Будь-яка педагогічна модель має послідовну структуру, компоненти якої завжди взаємопов'язані: мета – зміст – принципи – методи – засоби – форми. Головною вимогою до впровадження розробленої педагогічної моделі вважаємо адекватність та її відповідність реальній дійсності в навчальному процесі вищої професійної школи за основними властивостями і параметрами.

Дослідження теоретичних основ поняття проектної культури та процес виховання фахівця у вищій професійній школі дало нам змогу розробити *модель розвитку проектної культури майбутніх дизайнерів-графіків* за складовими компонентами (Рис. 1.). Розроблена нами модель передбачає декілька взаємопов'язаних елементів, по-перше, постановку мети – найважливішого компонента, який зумовлює сам факт її створення на базі змістової основи, встановленої відповідно до вимог Державного освітнього стандарту та соціального замовлення суспільства на підготовку фахівців з графічного дизайну.

Система розвитку проектної культури майбутніх дизайнерів-графіків як відкрите для зовнішніх впливів складне утворення, що відображає цілісність процесу, деталізоване складовими *цільового, змістового, методико-технологічного, оцінно-результативного блоків* (Рис. 1) і презентоване у вигляді складної теоретичної моделі.

У *цільовому блоці* розкривається мета системи: з урахуванням соціального замовлення, завдань державних програм, освітніх стандартів забезпечити розвиток проектної культури майбутніх дизайнерів-

Алла Максимова. Модель розвитку проектної культури майбутніх дизайнерів-графіків у професійній підготовці

графіків на основі актуалізації їхніх відповідних педагогічних умов. потенційних можливостей та дотримання

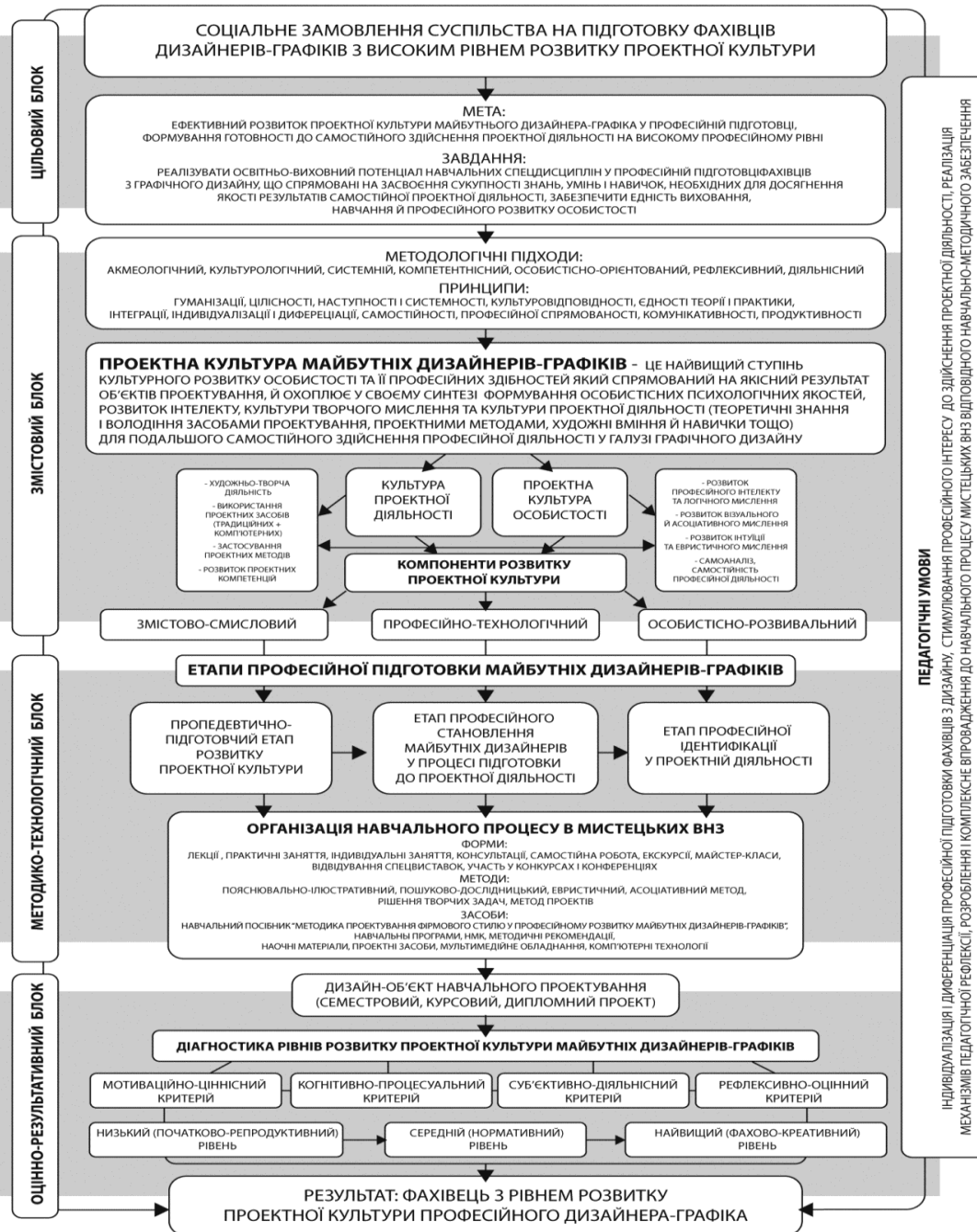


Рис. 1. Модель розвитку проектної культури майбутніх дизайнерів-графіків

Метою педагогічної моделі визначаємо ефективний розвиток проектної культури майбутнього дизайнера-графіка у професійній

підготовці, формування готовності до самостійного здійснення проектної діяльності на високому професійному рівні.

Згідно з окресленою метою, *завданнями* є: реалізувати освітньо-виховний потенціал навчальних спецдисциплін у професійній підготовці фахівців з графічного дизайну, що спрямований на засвоєння сукупності знань, умінь і навичок, необхідних для досягнення якості результатів самостійної проектно-діяльності; забезпечити єдність виховання, навчання і професійного розвитку особистості.

У *змістовому блоці* теоретичної моделі висвітлюються методологічні підходи і принципи розвитку проектно-культури фахівців із графічного дизайну, комплекс педагогічних умов, надано розроблене теоретичне поняття «проектна культура майбутніх дизайнерів-графіків» та відображено компонентну структуру проектно-культури.

Методологічні підходи до нашої моделі включені такі: акмеологічний, культурологічний, системний, компетентнісний, особистісно-орієнтований, рефлексивний, діяльнісний.

Педагогічна модель базується на *принципах*: гуманізації, цілісності, наступності й системності, культуровідповідності, єдності теорії і практики, інтеграції, індивідуалізації і диференціації, самостійності, професійної спрямованості, комунікативності й продуктивності.

У *змістовому блоці* презентовано розроблене нами *теоретичне поняття* «проектної культури майбутніх дизайнерів-графіків», яке розглядаємо як найвищий ступінь культурного розвитку особистості та її професійних здібностей, спрямований на якісний результат об'єктів проектування, що охоплює у своєму синтезі формування особистісних психологічних якостей, розвиток інтелекту, культури творчого мислення та культури проектно-діяльності (теоретичні знання й володіння засобами проектування, проектними методами, художні вміння й навички тощо) для подальшого самостійного здійснення професійної діяльності в галузі графічного дизайну.

Структуру проектно-культури ми розглядаємо як динамічну цілісність індивідуально-особистісних якостей (проектна культура особистості) і професійно-діяльнісних якостей (культура проектно-діяльності), що інтегровано відображають особистісно-професійну характеристику індивіда в межах змістово-смыслового,

професійно-технологічного, особистісно-розвивального компонентів.

Основоположними компонентами активізації розвитку проектно-культури майбутніх дизайнерів-графіків визначаємо: *змістово-смысловий компонент* – формування базових професійних знань, умінь і навичок; *професійно-технологічний компонент* – поглиблення й удосконалення професійних знань, вмінь і навичок, оволодіння методикою і технологіями проектування об'єктів графічного дизайну; *особистісно-розвивальний компонент* – удосконалення й професійне становлення у проектній діяльності та самореалізації художньо-творчих можливостей, досягнення індивідуального стилю професійної діяльності з високим рівнем розвитку проектно-культури.

Методико-технологічний блок відображає організацію процесу розвитку проектно-культури впродовж трьох етапів професійної підготовки майбутніх дизайнерів-графіків: пропедевтично-підготовчий етап розвитку проектно-культури, етап професійного становлення майбутніх дизайнерів у процесі підготовки до проектно-діяльності, етап професійної ідентифікації у проектній діяльності; а також організацію навчального процесу в мистецьких ВНЗ, внаслідок яких відбувається оптимізація рівня розвитку проектно-культури. Згідно з педагогічною моделлю розвитку проектно-культури майбутніх дизайнерів-графіків, *організація навчального процесу* охоплює такі форми, методи і засоби, зокрема, *форми*: лекції, практичні та індивідуальні заняття, консультації, самостійну роботу, екскурсії, майстер-класи, відвідування спеціалізованих виставок у галузі графічного дизайну та образотворчого мистецтва, участь у творчих конкурсах та студентських наукових конференціях; *методи*: пояснювально-ілюстративний, пошуково-дослідницький, евристичний, асоціативний метод, вирішення творчих задач, метод проектів; *засоби*: навчальний посібник «Методика проектування фірмового стилю у професійному розвитку майбутніх дизайнерів-графіків», навчальні програми, НМК, методичні рекомендації, наочні матеріали, проектні засоби, мультимедійне обладнання, комп'ютерні технології.

Оцінно-результативний блок репрезентує критерії і рівні розвитку проектно-культури майбутніх дизайнерів-

графіків та готовність до реалізації й розвитку означеного утворення у професійній діяльності як кінцевий результат розробленої системи. В оцінно-результативному блоці педагогічної моделі діагностика рівнів розвитку проектної культури майбутніх дизайнерів-графіків містить критерії: мотиваційно-ціннісний, когнітивно-процесуальний, суб'єктивно-діяльнісний, рефлексивно-оцінний. Для кожного критерію розроблено відповідні показники, на основі яких виносилися судження про результати розвиненості компонентів проектної культури у студентів-дизайнерів. Визначено рівні розвитку проектної культури майбутніх фахівців із графічного дизайну: низький (початково-репродуктивний), середній (нормативний), високий (фахово-креативний), що характеризуються, з одного боку, індивідуально-психологічними властивостями *майбутнього дизайнера*, а з іншого, – специфікою його культури проектної діяльності. Упровадження системи в процес професійної підготовки майбутніх дизайнерів-графіків у мистецьких ВНЗ відбувається за таких *педагогічних умов*: індивідуалізація і диференціація професійної підготовки фахівців з дизайну; стимулювання професійного інтересу до здійснення проектної діяльності; реалізація механізмів педагогічної рефлексії; розроблення і комплексне впровадження до навчального

процесу мистецьких ВНЗ відповідного навчально-методичного забезпечення.

Висновок. З огляду на викладене, можна зробити висновок, що теоретична модель розвитку проектної культури майбутніх дизайнерів-графіків у професійній підготовці в мистецьких ВНЗ, насамперед, є цільовим орієнтиром їхнього професійного і художньо-творчого розвитку, ефективним методом для розробки змісту розвитку, визначення форм і методів безперервного професійного зростання до рівня розвитку проектної культури професійного дизайнера-графіка, слугує інструментом на основі функцій професійно-педагогічної діяльності і системою їхнього особистісного культурного та професійного зростання. Педагогічна модель проектної культури майбутнього дизайнера у вищій професійній школі у своєму синтезі поєднує: культуру проектної діяльності (художньо-творчі компоненти) та проектну культуру особистості (психологічні компоненти), що є необхідним для створення дизайн-об'єкта навчального проектування чи дипломного проекту. Проектна культура, як і її компоненти, є динамічним явищем. Тому одним з головних завдань професійної підготовки майбутніх дизайнерів-графіків є виховання творчої особистості студента у фахово-компетентного фахівця, що потребує ефективних кроків організації навчального процесу в мистецьких ВНЗ.

Література

1. Гончаренко С. У. Український педагогічний словник / С. У. Гончаренко. – К. : Либідь, 1997. – 376 с.
2. Генисаретский О. И. Актуальные проблемы исследования проектной культуры / О. И. Генисаретский // *Техническая эстетика*. – 1989. – № 5. – С. 4-6.
3. Орлов В. Ф. Професійне становлення особистості у професійно-художній освіті / В. Ф. Орлов // *Педагогічний процес: теорія і практика: Наукові записки*. – 2002. – Вип. 1. – С. 120-131.
4. Прусак В. Ф. Методологічні підходи до підготовки дизайнерів у вищих навчальних закладах / В. Ф. Прусак // *Наукові записки Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова*. – Вип. 61. – 2006. – С. 131-138.

Реферат

Модель развития проектной культуры будущих дизайнеров-графиков в профессиональной подготовке

Алла Максимова

аспирант Института профессионально-технического образования НАПН Украины

КЛЮЧЕВЫЕ

СЛОВА:

*проектная культура,
профессиональная
подготовка
дизайнера,
педагогическая
модель, графический
дизайн*

В статье проанализированы требования и задачи дизайн-образования, вызванные современным этапом образовательной деятельности по профессиональной подготовке будущих специалистов в графическом дизайне. Анализ результатов последних публикаций обнаружил отсутствие исследований посвященных разработке и теоретическому обоснованию педагогической модели развития проектной культуры будущих дизайнеров-графиков. Рассмотрена система развития проектной культуры как открытое для внешних воздействий сложное образование, которое отражает целостность процесса профессиональной подготовки специалистов в области графического дизайна, детализированное составляющими целевого, содержательного, методико-технологического и оценочно-результативного блоков, и представлено в виде сложной теоретической модели. В целевом блоке раскрывается цель системы с учетом социального заказа, задач государственных программ, образовательных стандартов обеспечить развитие проектной культуры будущих дизайнеров-графиков на основе актуализации их потенциальных возможностей и соблюдения соответствующих педагогических условий. В содержательном блоке теоретической модели освещаются методологические подходы и принципы развития проектной культуры специалистов по графическому дизайну, комплекс педагогических условий, предоставлено разработанное теоретическое понятие «проектная культура будущих дизайнеров-графиков» и отражено компонентную структуру проектной культуры.

Методико-технологический блок отражает организацию процесса развития проектной культуры в течение трех этапов профессиональной подготовки будущих дизайнеров-графиков: пропедевтико-подготовительный этап развития проектной культуры, этап профессионального становления будущих дизайнеров в процессе подготовки к проектной деятельности, этап профессиональной идентификации в проектной деятельности; а также организацию учебного процесса в художественных вузах в результате которых происходит оптимизация уровня развития проектной культуры. Оценочно-результативный блок представляет критерии и уровни развития проектной культуры будущих дизайнеров-графиков и готовность к реализации и развития указанного образования в профессиональной деятельности как конечный результат разработанной системы.

Разработана педагогическая модель, прежде всего, является целевым ориентиром профессионального и художественно-творческого развития будущих специалистов в области графического дизайна, эффективным методом для разработки содержания развития, определение форм и методов непрерывного профессионального роста к уровню проектной культуры профессионального дизайнера-графика.

Abstract

Development model of project culture in the professional training of future designers-graphics

Alla Maksymova,

Postgraduate student, IVET of NAES of Ukraine

KEY WORDS:

project culture,
professional training
of designer,
pedagogical model,
graphic design

The article discloses the requirements and objectives of design education due to the current stage of educational activities for the professional training of future specialists in graphic design. Analysis of recent publications has found no studies devoted to the development and theoretical substantiation development model of project culture of future graphic designers. A system development project culture is opened to outside influences complex entity that reflects the integrity of the process of training specialists in graphic design, detailed components of the target, content, methodology, technological and evaluative-efficient units, and presented as a complex theoretical model. In the target unit disclosed objective system based on social contracts, tasks of public programs, educational standards to ensure development project culture of future graphic designers based on their potential updating and maintaining appropriate educational environment. In semantic unit theoretical model highlights methodological approaches and principles of project culture specialists in graphic design, complex pedagogical conditions provided. The theoretical concept of "project culture of future graphic designers" and shows the component structure project culture. Methodological and technological displays the organization process of project culture for three stages training future designers-graphics: propaedeutic the preparation stage of project culture, stage designers of future professional development in preparation for project activities, identifying professional stage in the project activities; and the organization of educational process in art institutions as a result of which there is a level of optimization project culture. Estimated power-efficient criteria and represents levels of design culture upcoming graphic designers and readiness for implementation and development of this formation in professional activities as the end result of the developed system. The pedagogical model's primarily target is professional and artistic and creative development of future professionals of graphic design, effective method for developing content development, defining the forms and methods of continuous professional growth to the level of design culture of professional graphics designer.

References

1. Honcharenko S. U. Ukrainnyi pedahohichniy slovnyk / S. U. Honcharenko. – K. : Lybid, 1997. – 376 p.
 2. Genisaretskiy O. I. Aktualnye problemy issledovaniya proektnoy kultury / O. I. Genisaretskiy // Tekhnicheskaya estetika. – 1989. – № 5. – P. 4-6.
 3. Orlov V. F. Profesiine stanovlennia osobystosti u profesiino-khudozhnii osviti / V. F. Orlov // Pedahohichniy protses: teoriia i praktyka: Naukovi zapysky. – 2002. – Vol. 1. – P. 120-131.
 4. Prusak V. F. Metodologichni pidkhodi do pidgotovki dizayneriv u vishchikh navchalnikh zakladakh / V. F. Prusak // Naukovi zapiski Natsionalnogo pedagogichnogo universitetu imeni M. P. Dragomanova. – Vol. 61. – 2006. – P. 131-138.
-

УДК 377.6

ПРОФЕСІЙНА ПІДГОТОВКА МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ НАРОДНИХ ХУДОЖНІХ ПРОМИСЛІВ: КАТЕГОРІАЛЬНИЙ АНАЛІЗ

Мар'яна Богдаюк

аспірантка Інституту професійно-технічної освіти НАПН України

КЛЮЧОВІ СЛОВА:

професійна підготовка, становлення і розвиток професійної підготовки, фахівець, художній промысел, ремісник, ремесло, професійна підготовка

Реферат

У статті охарактеризовано базові поняття дослідження, проаналізовано ключові поняття та визначення, що стосуються професійної підготовки майбутніх фахівців народних художніх промислів. Методологія аналізу вимагає: перш, ніж висвітлювати загальну суть професійної підготовки майбутніх фахівців народних художніх промислів, необхідно зупинитися на її ключових поняттях. Нами було визначено взаємопов'язані групи базових понять з теми дослідження – «професійна підготовка», «становлення і розвиток професійної підготовки», «фахівець», «художній промысел», «ремісник», «ремесло».

У процесі аналізу наукових джерел встановлено, що в Україні відсутнє чітке визначення багатьох понять у підготовці фахівців народних художніх промислів. З'ясовано, що в Законі України «Про народні художні промисли» термін «народні художні промисли» вживається у значенні творчої та виробничої діяльності, метою якої є створення художніх виробів декоративно-вжиткового призначення, що здійснюється на основі колективного освоєння і спадкоємного розвитку традицій народного мистецтва у певній місцевості в процесі творчої праці майстрів народних художніх промислів. Аналіз базових понять дослідження дозволив уточнити поняття «промысел» – це заняття яким-небудь ремеслом з метою добування засобів існування; дрібне ремісничє виробництво як сфера виявлення творчості людини, процес. Отже, професійну підготовку насамперед, варто розглядати як таку, що спрямована на всебічний розвиток особистості, оскільки висока кваліфікація фахівця, його професіоналізм є запорукою широкого й ефективного застосування новітніх наукомістких технологій, підвищення добробуту населення, забезпечення економічної стабільності країни.

Постановка проблеми. Система професійно-технічної освіти України покликана забезпечити організацію навчально-виховного процесу з підготовки освічених, висококваліфікованих фахівців для різних галузей народного господарства. Проблема професійної підготовки майбутніх фахівців народних художніх промислів складна й багатовимірна. Народна художня творчість, як і мова, є однією з умов існування народу. Становлення незалежної держави базується на піднесенні громадської та національної самосвідомості народу, а, отже, інтересу молоді до фольклору, національних мотивів у різних видах мистецтва.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Питання професійної підготовки майбутніх фахівців професійно-технічних навчальних закладів досліджують: С. Батишев, А. Беляєва, В. Беспалько, С. Гончаренко, Р. Гуревич, Л. Лук'янова, Н. Ничкало, О. Новіков, С. Сисоєва. Проблеми професійної підготовки майбутніх фахівців народних художніх промислів присвячені

праці Є. Антоновича, Р. Захарчук-Чугай, І. Зайця, Т. Кари-Васильєвої, М. Некрасової, О. Ноги, С. Павлюка, Н. Полонської-Василенко, В. Радкевич, Б. Рибаківа, М. Станкевича, П. Толочка, Р. Шмагала. Історичні аспекти розвитку професійно-технічних навчальних закладів Західної України висвітлені в педагогічних дослідженнях О. Аніщенка, І. Лікарчука, С. Нікітчиної, Н. Талалуєвої, Т. Усатенко та інші. Методологія аналізу вимагає: перш, ніж висвітлювати загальну суть професійної підготовки майбутніх фахівців народних художніх промислів необхідно зупинитися на її ключових поняттях. Нами було визначено взаємопов'язані групи базових понять із теми дослідження: «професійна підготовка», «становлення і розвиток професійної підготовки», «фахівець», «художній промысел», «ремісник», «ремесло».

Мета статті – здійснити категоріальний аналіз проблеми професійної підготовки майбутніх фахівців народних художніх промислів.

Виклад основного матеріалу. У педагогічній енциклопедії під професійною підготовкою розуміється сукупність спеціальних знань, умінь і навичок, якостей, трудового досвіду і норм поведінки, які забезпечують можливість успішної роботи з певної професії. Професійний – який об'єднує людей однієї професії або близьких професій. Слово «професія» походить від латинського «professio», яке означає офіційно закріплене заняття, фах. У філософському словнику професія кваліфікується як «сталій і відносно широкий вид трудової діяльності людини, що передбачає певну сукупність теоретичних знань і практичних навичок, набутих у результаті навчання й досвіду роботи» [10, с. 551]. Виникнення й відмирання професій пов'язані з розвитком продуктивних сил суспільства, еволюцією знарядь праці, змінами, що відбуваються в розподілі праці та її кооперуванні. Поглиблення професійного розподілу праці, об'єктивна необхідність удосконалення професійної майстерності людей внаслідок, як правило, свідомого обмеження їхніх інтересів поступово зумовили появу спеціальностей як різновиду трудової діяльності в межах тієї чи іншої професії.

На думку К. Чарнецькі, різні сторони поняття «професія» розкривають такі положення: професія людини є джерелом матеріальної підтримки її самої, родини, суспільства; професія людини є інструментом її чітких дій; оволодіння професією є суспільним і культурним обов'язком людини; професія становить особистісну цінність індивіда; оволодіння професією є життєвою необхідністю індивіда; професія та праця для індивідів є сенсом життя і розвитку; професія дає шанс для самореалізації особистості людини; професія людини може бути репрезентована формою вираження гордості й самоповаги; професія людини визначає її місце в поділі праці. Отже, професію потрібно вивчати всебічно, зокрема зсередини, оскільки професія – це спосіб життя, спосіб мислення, стереотип сприйняття світу, а також соціальний тип людини. Водночас, професія – це те, що поєднує людей, допомагає їм долати істотні розходження й суперечності. Проблема професії, професіонала, професіоналізму вже

тривалий час є однією з найактуальніших у наукових колах. Вона хвилює соціологів і психологів, медиків і педагогів, економістів і політиків. І це не випадково, тому що мова йде про якісний рівень життя людини в усіх сферах її життєдіяльності та вирішення проблем майбутнього. Професія стає важливою умовою й основою самовизначення індивіда. У наші дні проблема професії, як і вміння якісно робити свою справу, набуває особливого сенсу.

Основним поняттям нашого дослідження є «професійна підготовка». У педагогічному контексті «підготовка» – запас знань, навичок, досвід, набутий у процесі навчання, практичної діяльності. У тлумачному словнику поняття «підготовка» трактується двояко: по-перше, як навчання, передача необхідних для чого-небудь знань; і по-друге, як запас знань, отриманих в процесі навчання чому-небудь. Умовою і засобом реалізації професії є людина-професіонал, в особистості якої заломлюється те спільне, що характерне для будь-якого працівника, зайнятого даним видом праці, але у кожний конкретний акт, кожний аспект професійної діяльності привносить дещо індивідуальне.

На нашу думку, найбільш повніше визначення поняття професійної підготовки наводить Т. Танько: «професійна підготовка – це система організаційних та педагогічних заходів, що забезпечують формування в особистості професійної спрямованості, системи знань, навичок, умінь і професійної готовності, що, в свою чергу, визначається як суб'єктивний стан особистості, яка вважає себе здатною й підготовленою до виконання певної професійної діяльності та прагне її виконати» [9, с. 16]. Як зауважує В. Нестеренко, професійна підготовка є конкретизацією поняття «підготовка», де термін «професійна» звужує все різноманіття способів існування підготовки до певної сфери застосування людиною набутих знань, умінь і навичок – професії [4, с. 19]. Водночас, широкий профіль професійної підготовки – це комплекс професійних знань, умінь і навичок із суміжних або споріднених видів трудової діяльності в межах певного виробництва чи групи споріднених виробництв конкретної галузі промисловості.

Система професійної підготовки повинна будуватися з урахуванням необхідності формування всіх її компонентів у взаємозв'язку, й у своєму складі повинна мати всі необхідні для їх формування напрями навчально-виховної роботи. При цьому, виходячи із закономірностей поєднання в змісті педагогічної готовності загального, особливого й індивідуального, можна визначити принципи й умови організації процесу підготовки студентів до майбутньої професійної діяльності.

Головною функцією професійно-технічних навчальних закладів є забезпечення якісної професійної підготовки. Варто зазначити, що подальший розвиток професійно-технічної освіти України неможливий без досягнення європейського рівня освітніх стандартів з урахуванням національних особливостей, що зумовлює необхідність модернізації, розширення функцій професійно-технічної освіти, досягнення її паритетності з вищою освітою. Підготовка майбутніх фахівців здійснюється у професійно-технічних навчальних закладах.

Р. Гуревич виділив такі головні завдання профтехосвіти в нових соціально-економічних умовах: забезпечення високого рівня загальної, загальнотехнічної та професійної (спеціальної) освіти учнів ПТНЗ; підвищення професійно-технічного рівня майбутніх робітників. Поняття «культурно-технічний рівень» містить два взаємопов'язані аспекти: професійно-технічний і культурний рівень робітника; виховання учнів ПТНЗ у процесі оволодіння професією, що передбачає побудову навчально-виховного процесу на засадах демократизації та гуманізації стосунків між педагогами й учнями, а також учнівського самоврядування і співуправління з урахуванням інтересів, нахилів і здібностей підлітків. Учений розрізняє терміни «зміст професійної освіти» та «зміст професійного навчання». «Зміст професійної освіти» він розглядає як систему знань, умінь, навичок, рис творчої діяльності, світоглядних і поведінкових якостей особистості, зумовлених вимогами суспільства до робітників відповідної кваліфікації та профілю, і на досягнення яких мають бути спрямовані зусилля як педагогів, так і учнів у навчальних закладах, що забезпечують

одержання професійної освіти відповідного рівня [12, с. 18].

Одним із ключових у нашому дослідженні є поняття «майбутній фахівець», «народний художній промисел», «промисел». З огляду на тлумачення поняття «фахівець», подане в «Тлумачному словнику сучасної української мови» як «людини, яка досконало володіє якимось фахом, має високу кваліфікацію, глибокі знання з певної галузі науки, мистецтва тощо», нами запропоноване визначення поняття «фахівець народних художніх промислів» як спеціаліста у сфері вивчення, популяризації, промоції, передачі традицій народного мистецтва, який має широкий світогляд, розвинену мистецьку ерудицію, знання з історії й теорії народного мистецтва, вдало поєднує різноманітні педагогічні технології, володіє творчими інтерактивними методиками, здійснює інформаційний, науково-методичний, педагогічний супровід своєї діяльності, оперує основними поняттями з таких галузей науки, як: естетика, етика, психологія, педагогіка, культурологія, соціологія, мистецтвознавство та виготовляє вироби народного художнього промислу відповідно до його традицій.

На думку В. Орлова, «це категорія працівників освіти, змістом діяльності яких є формування і розвиток художньо-естетичної культури підрастаючого покоління засобами різноманітних видів і жанрів народного мистецтва. Спеціалізація майбутніх фахівців народних художніх промислів відбувається на рівні методики викладання і вимагає певної професійної підготовки» [5, с. 7]. Погоджуємося з думкою вчених про те, що педагогічний процес у вищому навчальному закладі доцільно розглядати з позицій суб'єктного підходу як систему взаємодії двох головних його складових: педагога як суб'єкта викладання та студента як суб'єкта навчання. Як справедливо зазначають В. Ягупов та В. Свистун, «суб'єкт викладання – це педагог, який має спеціальну підготовку і професійно займається педагогічною діяльністю в навчальних закладах, від позиції якого суттєво залежить народна культура освітнього середовища, ефективність навчального процесу та кінцевий його «продукт» – суб'єкт учіння, який сформувався як особистість і

набув суб'єктності, сформував творчу методику навчальної діяльності, знає смисл життя і має чіткі перспективи, спроможний творчо застосовувати здобуті загальнонаукові та професійні знання, навички та вміння на практиці та найбільш повно самоактуалізуватися у професійній діяльності» [11, с. 368].

Професійне становлення майбутнього фахівця народних художніх промислів потребує тривалої, клопіткої роботи, націленої на комплексну готовність фахівця народних промислів до професійної діяльності. За специфічних умов сучасного педагогічного процесу гостро ставиться питання про самовизначення, самоідентифікацію студента як майбутнього фахівця, актуалізується необхідність «стимулювання суб'єктної активності студента». У словнику української мови зазначається, що «промисел» – це заняття яким-небудь ремеслом із метою добування засобів існування; дрібне ремісниче виробництво [8, с. 229]. За визначенням В. Жайворонка, поняття «промисел» означає заняття яким-небудь ремеслом із метою добування засобів існування; дрібне ремісниче виробництво. Дослідник поділяє промисли на такі види: народний, художньо-різьбярський, гончарний [2, с. 486]. У словнику синонімів поняття «промисел» розглядається і як дрібне виробництво готових виробів (Ви будете чоботи шити?! – здивувалася і обурилася Зося. – А чого ж, батькове ремесло не треба забувати (М. Стельмах)), і як фах, що означає рід занять, трудової діяльності, що вимагає певних знань та навичок і є джерелом існування людини. В «Економічній енциклопедії» зазначено, що художні промисли базуються на ручній творчій праці народних майстрів-митців. Розрізняють кілька видів художніх промислів, які характеризуються такими ознаками: національними (українські, російські, грузинські тощо); етнографічними (бойківські, гуцульські, лемківські, подільські); територіальними (київські, полтавські, закарпатські та ін.). Їх розрізняють також за сировиною (металеві, керамічні, скляні, дерев'яні, шкіряні тощо); прийомами і технікою художнього оздоблення (вишивання,

ткацтво, гаптування, різьблення, розпис, чеканка, плетіння та ін.); типом, видом і мотивами малюнка, орнаменту (рослинний, тваринний, геометричний, овальний); призначенням (для особистого та загального) [1, с. 346].

Визначальними рисами художніх ремесел і промислів на всіх етапах розвитку були: колективний характер творчості при зростаючій ролі в ній талановитого майстра-творця, відображення світогляду, естетичних уподобань певної спільноти, дотриманні традицій при дуже вибіркового, колективно апробованому введенні інновацій, рукотворність як основа технології творчості. Отже, народні художні промисли – це ручне виготовлення художніх виробів окремими майстрами й організованими підприємствами для збуту. У Законі України «Про народні художні промисли» термін «народні художні промисли» вживається у значенні творчої та виробничої діяльності, метою якої є створення художніх виробів декоративно-вжиткового призначення, що здійснюється на основі колективного освоєння і спадкоємного розвитку традицій народного мистецтва у певній місцевості в процесі творчої праці майстрів народних художніх промислів [3].

Проблема підготовки фахівців у галузі народних художніх промислів у професійно-художніх навчальних закладах є показовою щодо ставлення в державі до цінностей народного мистецтва, виховання естетично розвинутої та духовно багатой молоді. В. Радкевич слушно наголошує на важливості формування в майбутніх фахівців художніх промислів і ремесел ціннісного, творчого та художнього потенціалу. На її думку, вони повинні оволодіти системою ціннісних орієнтацій, зокрема національними, моральними, естетичними ідеалами, світоглядними, життєвими, професійними цілями, переконаннями тощо [7, с. 57-67]. З точки зору А. Литвина, ця проблема є ключовою в науковому аналізі процесів розвитку професійно-художньої освіти, оскільки тут розкривається діалектичний взаємозв'язок її загальних закономірностей і регіональних особливостей: «...зазначимо, що в сучасних дослідженнях цієї ланки освіти часто зустрічаються спроби підміни

всестороннього глибокого аналізу місцевого фактологічного матеріалу загальноприйнятою схемою нівелювання специфіки розвитку професійної підготовки в певному регіоні» [6, с. 79].

Висновок. Ключовими поняттями професійної підготовки майбутніх фахівців народних художніх промислів є: «професійна підготовка», «становлення і розвиток професійної підготовки», «фахівець», «художній промисел», «ремісник», «ремесло». На нашу думку, широкий профіль професійної підготовки – це комплекс професійних знань, умінь і навичок із суміжних або споріднених видів трудової діяльності в межах певного виробництва чи групи споріднених виробництв конкретної галузі промисловості. Таким чином, фахівець – це людина, яка досконало володіє якимось фахом, має високу кваліфікацію, глибокі знання з певної галузі науки. А фахівець народних художніх промислів – це спеціаліст у сфері вивчення, популяризації, промоції, передачі традицій народного мистецтва, який має широкий світогляд, розвинену мистецьку ерудицію, знання з історії й теорії народного мистецтва. Тому майбутній фахівець народних художніх промислів має відповідати таким вимогам: сприймати, аналізувати предмети і явища навколишнього світу, образно, творчо та водночас практично мислити, створювати композицію художнього виробу, використовувати здобуті знання в повному обсязі, вміло володіти професійною термінологією, самостійно розробляти рисунки, творчо виконувати технологічні завдання, виявляти дефекти і вміло їх усувати. Формування професійної підготовки майбутніх

фахівців у ПТНЗ художнього профілю покликане сприяти входженню особистості у трудову діяльність, практичній перевірці правильності вибору професії й успішному професійному становленню. Оцінити правильність свого професійного вибору майбутні фахівці зможуть лише за умов залучення до активної практичної діяльності, усвідомлення своєї причетності до суспільного життя. Для формування особистості митця важливе значення має рівень загального культурного розвитку, знайомство з літературою, мистецтвом, уміння організувати своє самовиховання. У період навчання такий естетично-культурний простір забезпечує професійна підготовка. Освіта виступає ланкою поєднання людини і культури, допомагає набути знання, уміння, навички, формує світогляд, допомагає самовизначитись і самореалізуватись. Поєднання історично-культурних цінностей із професійними є домінантним і сприяє формуванню в особистості відповідного реагування на професійно значущі ситуації, активізує її творчий потенціал, спонукає до виконання своїх професійних обов'язків з отриманням задоволення від роботи. У період навчання в професійно-технічних навчальних закладах художнього спрямування відбувається формування відповідальності в учнів, зокрема персональної відповідальності за свій особистий внесок у розвиток суспільства. Важливо, щоб учні відчували професійну та моральну відповідальність за свою навчальну та майбутню професійну діяльність. Моральні цінності закріплюються у свідомості як норми моралі, релігії, культурної традиції, визначають її поведінку в суспільстві.

Література

1. Економічна енциклопедія : в 3 т. / Редкол. : С. В. Мочерний. – К. : Академія, 2001. – Т. 2. – 511 с.
2. Жайворонок В. В. Знаки української етнокультури : словник-довідник. – К. : Довіра, 2006. – С. 486.
3. Закон України «Про народні художні промисли» // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 41. – Ст. 199. – [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2547-14>.
4. Нестеренко В. В. Теоретико-методологічні засади підготовки майбутніх фахівців дошкільної освіти в системі заочного навчання : монографія / В. В. Нестеренко. –
- Одеса : Видавництво ТОВ «Лерадрук», 2012. – 399 с.
5. Орлов А. Современный учитель: социальный престиж и профессиональный статус / А. Орлов // Педагогика. – 1999. – № 7. – С. 7.
6. Проблеми професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах : матеріали звітної науково-практичної конференції Львівського науково-практичного центру Інституту професійно-технічної освіти НАПН України «Психолого-педагогічне забезпечення підготовки робітничих кадрів» (4 березня 2015 р., м. Львів) та Науково-практичної конференції (у рамках Всеукраїнського фестивалю науки) «Підвищення

якості професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах» (19 травня 2015 р., м. Львів). – Львів, 2015. – 132 с.

7. Радкевич В. О. Обґрунтування цілей професійно-художнього навчання фахівців художніх профілів і ремесел / В. О. Радкевич // Професійно-художня освіта України : зб. наук. пр. – К. ; Черкаси : Вид-во «Черкаський ЦНТЕІ», 2007. – Вип. IV. – С. 57-67.

8. Словник української мови : в 11 томах. – Том 8. – 1977. – 928 с.

9. Танько Т. П. Теорія та практика музично-педагогічної підготовки майбутніх вихователів дошкільних закладів у педагогічних університетах : автореф. дис. ... д. пед. наук: спец.

13.00.04 – теорія і методика професійної освіти / Т. П. Танько. – Харків, 2004. – 41 с.

10. Філософський словник / за ред. В. І. Шинкарука. – К. : Голов. ред. УРЕ, 1986. – 800 с.

11. Ягупов В. Педагог як суб'єкт викладання / В. Ягупов, В. Свистун // Теретичні та методичні засади розвитку педагогічної освіти: педагогічна майстерність, творчість, технології : зб. наук. праць / за заг. ред. Н. Ничкало. – Харків : НТУ «ХП», 2007. – 644 с.

12. Гуревич Р. С. Теоретичні та методичні основи організації навчання у професійно-технічних навчальних закладах : автореф. дис. д-ра пед. наук: 13.00.04. / Р. С. Гуревич. – К.: Ін-т педагогіки і психології проф. освіти НАПН України, 1999. – 42 с.

Реферат

Профессиональная подготовка будущих специалистов народных промыслов: категориальный анализ

Мар'яна Богдадюк,

аспирантка Інститута професійно-технічного образования НАПН України

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:

профессиональная подготовка, становление и развитие профессиональной подготовки, специалист, художественный промысел, ремесленник, ремесло, профессиональная подготовка

В статье охарактеризованы базовые понятия исследования, проанализированы ключевые понятия и определения, касающиеся профессиональной подготовки будущих специалистов народных художественных промыслов. Методология анализа требует: прежде, чем освещать общую сущность профессиональной подготовки будущих специалистов народных художественных промыслов, необходимо остановиться на ее ключевых понятиях. Нами были определены взаимосвязанные группы базовых понятий по теме исследования – «профессиональная подготовка», «становление и развитие профессиональной подготовки», «специалист», «художественный промысел», «ремесленник», «ремесло».

В процессе анализа научных источников установлено, что в Украине отсутствует четкое определение многих понятий в подготовке специалистов народных художественных промыслов. Установлено, что в Законе Украины «О народных художественных промыслах» термин «народные художественные промыслы» употребляется в значении творческой и производственной деятельности, целью которой является создание художественных изделий декоративно-прикладного назначения, осуществляется на основе коллективного освоения и преемственного развития традиций народного искусства в определенной местности в процессе творческого труда мастеров народных художественных промыслов. Анализ базовых понятий исследования позволил уточнить понятие «промысел» – это занятия каким-либо ремеслом с целью добывания средств существования; мелкое ремесленное производство как сфера выявления творчества человека, процесс. Итак, профессиональную подготовку в первую очередь следует рассматривать как такую, которая направлена на всестороннее развитие личности, поскольку высокая квалификация специалиста, его профессионализм является залогом широкого и эффективного применения новейших наукоемких технологий, повышение благосостояния населения, обеспечение экономической стабильности страны.

Abstract

Professional training of future specialists on folk crafts: categorical analysis

Maryana Bohdaniuk,

Postgraduate student, IVET of NAES of Ukraine

KEY WORDS:

professional training, professional training formation and development, a specialist, art craft, artisan, craft, training

The article describes the basic concepts of the study, analyses the key concepts and definitions related to the training of future specialists on folk crafts. The analysis methodology requires the following: before you cover the general nature for training future professionals on folk crafts it is needed to focus on its key concepts. We have identified the related groups of basic concepts on research topic – «training», «the establishment and development of vocational training», «expert», «art trade», «artisan», «craft».

While the analysis of scientific sources it was revealed that there is no clear definition of many concepts in training on folk crafts in Ukraine. It was found that the Law of Ukraine "On Traditional Crafts" uses the term "Traditional Crafts" in the sense of creative and productive activities aimed at creating decorative art products of household nature that is based on collective development and continuity of national traditions art in certain areas during the creative work of folk crafts masters. The analysis of basic concepts of the research allows to clarify the concept of "trade" – a lesson in any profession for the purpose of paying bills; fine craftwork as the detection of human creativity process. Thus, the training has to be primarily perceived as being aimed at all-round development of an individual because a high-qualified specialist and his/her professionalism is the key to widespread and effectively use new high technologies, improve living standards, ensure economic stability.

References

1. Ekonomichna entsyklopediya: v 3t. / Redkol.: C. V. Mochernyy – K.: Akademiya, 2001. – T. 2. – S. 346.
2. Zhayvoronok V. V. Znaky ukrayinskoyi etnokultury: Slovnyk-dovidnyk. – K.: Dovira, 2006. – S. 486.
3. Zakon Ukrayiny «Pro narodni khudozhni promysly», 2001.
4. Nesterenko V. V. Teoretyko–metodolohichni zasady pidhotovky maybutnikh fakhivtsiv doshkilnoyi osvity v systemi zaochnoho navchannya : monohrafiya / V. V. Nesterenko. – Odesa : Vydavnytstvo TOV «Leradruk», 2012. – 399 s.
5. Orlov A. Sovremennyy uchytel: sotsyalnyy prestyzh y professyonalnyy status / A. Orlov // Pedahohyka. – 1999. – № 7. – S. 7.
6. Problemy profesiyanoi pidhotovky maybutnikh kvalifikovanykh robitnykiv u profesiyno-tekhnichnykh navchalnykh zakladakh : materialy zvitnoyi naukovopraktychnoyi konferentsiyi Lvivskoho naukovopraktychnoho tsentru Instytutu profesiynot-ekhnichnoyi osvity NAPN Ukrayiny “Psykhologo-pedahohichne zabezpechennya pidhotovky robitnychykh kadriv” (4 bereznya 2015 r., m. Lviv) ta Naukovopraktychnoyi konferentsiyi (u ramkakh Vseukrayinskoho festyvaly nauky) “Pidvyshchennya yakosti profesiyanoi pidhotovky maybutnikh kvalifikovanykh robitnykiv u profesiyno-tekhnichnykh navchalnykh zakladakh” (19 travnya 2015 r., m. Lviv). – Lviv, 2015. – 132 s.
7. Radkevych V. O. Obgruntuvannya tsiley profesiyno–khudozhnoho navchannya fakhivtsiv khudozhnykh profiliv i remesel / V. O. Radkevych // Profesiyno-khudozhnya osvita Ukrayiny : zb. nauk. pr. – K. ; Cherkasy : Vyd-vo «Cherkaskyy TSNTel», 2007. – Vyp. IV. – S. 57-67.
8. Slovnyk ukrayinskoyi movy: v 11 tomakh. – Tom 8, 1977. – Stor. 331.
9. Tanko T. P. Teoriya ta praktyka muzychno-pedahohichnoyi pidhotovky maybutnikh vykhovateliv doshkilnykh zakladiv u pedahohichnykh universytetakh: avtoref. dys. ... d. ped. nauk: spets. 13.00.04 – teoriya i metodyka profesiyanoi osvity / T. P. Tanko. – Kharkiv, 2004. – 41 s.
10. Filosofskyy slovnyk / za red. V. I. Shynkaruka. – K. : Holov. red. URE, 1986. – 800 s.
11. Yahupov V. Pedahoh yak subyekt vykladannya / Yahupov V., Svystun V. // Teretychni ta metodychni zasady rozvytku pedahohichnoyi osvity: pedahohichna maysternist, tvorchist, tekhnolohiyiy : zb. nauk. prats / za zah. red. N. Nychkalo. – Kharkiv: NTU «KHPI», 2007. – 644 s.
12. Gurevy`ch R. S. Teorety`chni ta metody`chni osnovy` organizaciyi navchannya u profesijno-tekhnichny`x navchal`ny`x zakladax : avtoref. dy`s. d-ra ped. nauk: 13.00.04. / R. S. Gurevy`ch. – K.: In-t pedagogiky` i psy`xologiyi prof. osvity` NAPN Ukrayiny`, 1999. – 42 s.

УДК 615.014:378.147

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ВИКЛАДАННЯ АПТЕЧНОЇ ТЕХНОЛОГІЇ ЛІКІВ

Катерина Ромась,

кандидат фармацевтичних наук,

асистент кафедри аптечної технології ліків ім. Д. П. Сала

Національного фармацевтичного університету, м. Харків

Наталя Половко,

доктор фармацевтичних наук, професор,

завідуюча кафедри аптечної технології ліків ім. Д. П. Сала Національного фармацевтичного університету, м. Харків

КЛЮЧОВІ СЛОВА:

технології
професійного
навчання, аптечна
технологія ліків,
професійна
компетентність,
фармація

Реферат

У статті доведено актуальність питання професійної підготовки спеціалістів фармацевтичної галузі, що зумовлена сучасною тенденцією відродження екстемпоральної рецептури в Україні, прагненням громадян отримувати медичні послуги належного рівня, зокрема, використовувати ліки вищої якості. У зв'язку з цим на ринку праці зростає інтерес до претендентів, які володіють високим рівнем не тільки IQ (Intelligence Quotient – «коефіцієнт інтелекту»), професійного інтелекту, але і EI (Emotional Intelligence – «емоційний інтелект»), що передбачає здатність відчувати, розуміти й застосовувати емоції, забезпечуючи достатній показник співробітництва та результативності, що є надзвичайно важливим для подальшої професійної діяльності.

Обґрунтовано необхідність постійного оновлення й удосконалення навчального процесу фармацевтів та провізорів шляхом використання інноваційних методів та інтерактивного підходу до процесу професійної освіти у ВНЗ фармацевтичного профілю. Представлено організацію педагогічного процесу викладання дисципліни «Аптечна технологія ліків» у Національному фармацевтичному університеті (м. Харків) на кафедрі аптечної технології ліків ім. Д. П. Сала. Охарактеризовано інноваційні методично-педагогічні заходи, які використовуються викладачами кафедри з метою залучення всіх студентів до процесу навчання, організації їхньої спільної діяльності та продуктивної взаємодії, що забезпечує формування життєвих і професійних навичок, сприяє ефективному засвоєнню навчального матеріалу. Зазначено, що перехід на новий рівень навчального процесу дає змогу сформувати у студентів ВНЗ фармацевтичного профілю не тільки вагомий запас теоретичних знань і практичних навичок з дисципліни, що розглядається, але й розширити загальні інтелектуальні й емоційні властивості кожної особистості: стійкість уваги, вміння її розподіляти; спостережливість; здатність аналізувати діяльність партнера, передбачати його мотиви, цілі, що, в свою чергу, сприяє кращому соціальному адаптуванню та успішності не тільки в майбутній кар'єрі, але й у інших сферах дорослого самостійного життя.

Постановка проблеми. На сьогодні актуальним є питання професійної підготовки спеціалістів фармацевтичної галузі, зокрема фармацевтів та провізорів, що зумовлено підвищенням рівня завантаженості фармацевтичних підприємств України, розростанням аптечної мережі та, як результат, появою багатьох робочих місць, але з наявністю великої конкуренції. Водночас спостерігається підвищення особистої відповідальності громадян за власне здоров'я, усвідомлення потреби в забезпеченні належних медичних послуг, консультативної допомоги та виготовлення екстемпоральних ліків належної якості.

Відтак, виникла необхідність дослідження методології викладання аптечної технології ліків у ВНЗ України, що здійснюють підготовку фахівців за освітньою програмою «Фармація», адже саме випускники цих закладів обслуговують пацієнтів та галузь охорони здоров'я в цілому, є носіями інформації про лікарські засоби, безпосередньо виготовляють ліки екстемпорального виробництва та беруть участь у виробництві лікарських засобів в умовах фармацевтичних підприємств.

Аналіз останніх публікацій.

Проблема організації навчального процесу ВНЗ фармацевтичного профілю,

впровадження інноваційних методів та інтерактивного підходу до викладання фахових дисциплін досліджується ученими в галузі медицини, фармації, менеджменту й маркетингу, а також спеціалістами у сфері педагогіки та психології вищої школи. Питання про принципи формування цілісності фармацевтичної освіти у класичних університетах вивчали В.Г. Артюхов, Л.Н. Хицова, А.И. Сливкін; особливості викладання фармацевтичних дисциплін у Польщі детально розглянули Л.А. Гришук, В.Є. Городецький; організацію фармацевтичної справи та роль провізора у цьому процесі розглядали О. Кухар і Д. Сай. Питання ефективності співпраці провізора та медичного працівника детально описують Т.Н. Бударина й Н.А. Білоусова. Психологічний аспект професійної підготовки майбутніх фахівців фармацевтичного профілю у вищих навчальних закладах є предметом багаточисленних праць Л.Г. Кайдалової і Л.В. Пляки [1, с. 34; 3, с. 97].

Мета статті: Дослідити, проаналізувати та довести ефективність методики викладання аптечної технології ліків із використанням інноваційного підходу до навчального процесу на прикладі кафедри аптечної технології ліків ім. Д.П. Сала Національного фармацевтичного університету (м. Харків).

Виклад основного матеріалу. Аптечна технологія ліків – це одна з найважливіших профільних дисциплін для спеціалістів фармацевтичної галузі. Приготування лікарських засобів в умовах аптек – дуже відповідальний процес, який неможливо здійснити лише за допомогою використання різноманітних автоматично налаштованих приладів, оскільки він потребує виняткової уваги фармацевта, а також якісних знань і практичних навичок, набутих у період навчання у ВНЗ фармацевтичного профілю. На сьогодні в Україні спостерігається тенденція відродження екстемпоральної рецептури, тому підготовка спеціалістів із даної фахової дисципліни є актуальним питанням, що потребує постійного оновлення та вдосконалення [10]. Сучасний фахівець повинен компетентно орієнтуватися в будь-якій ситуації, вирішувати складні, часом

нестандартні завдання, що можливо тільки за наявності умінь і навичок аналізувати та планувати власні дії.

Викладання дисципліни «Аптечна технологія ліків» у Національному фармацевтичному університеті (м. Харків) для студентів денної та заочної форми навчання відбувається за допомогою проведення лекцій, семінарів, лабораторних занять, обов'язкового проходження виробничої практики, а також виконання курсових робіт. Для підготовки таких професіоналів особливий акцент був зроблений на пріоритет інноваційних освітніх технологій підготовки спеціалістів у системі вищої освіти [8]. Саме вони створюють умови для формування й закріплення професійних знань, умінь і навичок у студентів, сприяють розвитку в них відповідних фахових компетентностей та особистісних якостей [5, с. 6].

На сьогодні стало очевидним, що треба керувати не особистістю, а процесом її розвитку. Це означає, що пріоритет у роботі педагога надається прийомам опосередкованого педагогічного впливу. Відбувається відмова від лобових методів, зайвого дидактизму й повчальності, замість яких на перший план висуюються діалогічні методи спілкування і колективний пошук істини, які через створення різних професійних ситуацій урізноманітнюють творчу діяльність [7, с. 388]. Ефективними формами навчальної роботи по впровадженню в освітній процес інноваційних технологій та формування ключових професійних компетенцій майбутніх фахівців служить впровадження інтерактивних форм навчання.

Інтерактивне навчання передбачає таку організацію навчального процесу, яка до активного пізнання дозволяє залучати практично всіх студентів, створює для них можливість рефлексувати з приводу своїх знань і думок. Колективна діяльність студентів у процесі засвоєння навчального матеріалу означає, що кожен із них здійснює свій власний індивідуальний внесок, обмінюється знаннями, ідеями і способами діяльності. До того ж це відбувається в атмосфері взаємної підтримки й доброзичливості, що дає змогу не тільки отримувати нові знання, але й розвивати

пізнавальну діяльність, створювати альтернативні форми кооперації та співробітництва.

Характерна, істотна особливість інтерактивних форм – це високий рівень взаємно спрямованої активності суб'єктів, емоційне й духовне єднання учасників. Психологами було встановлено, що в умовах навчального спілкування спостерігається підвищення точності сприйняття, збільшується результативність роботи пам'яті, інтенсивно розвиваються такі інтелектуальні й емоційні властивості особистості, як: стійкість уваги, вміння її розподіляти; спостережливість при сприйнятті; здатність аналізувати діяльність партнера, бачити його мотиви, цілі. З'ясовано, що інтерактивні форми проведення занять: пробуджують у студентів інтерес, заохочують активну участь кожного в навчальному процесі, звертаються до почуттів студента, сприяють ефективному засвоєнню навчального матеріалу, здійснюють багатоплановий вплив на студента, забезпечують зворотний зв'язок (реакція аудиторії), формують у студентів відносини, вміння працювати в команді, життєві й професійні навички, сприяють зміні поведінки, стимулюють самостійний пошук шляхів та варіантів поставленого навчального завдання, забезпечують вихід студента на рівень усвідомленої компетентності. Найважливішою умовою для досягнення ефективності навчального процесу є особистий досвід участі викладача у тренінгових заняттях з інтерактиву [4, с. 23].

З метою підвищення кваліфікаційного рівня студентів викладання лекційного матеріалу перейшло на новий рівень: з метою заохочення студентів до творчого навчання педагоги кафедри проводить лекції-бесіди, лекції-дискусії, лекції з розбором конкретних ситуацій та з підготовленими заздалегідь помилками, проблемні лекції або сукупність цих прийомів викладання матеріалу. Лекція-бесіда («діалог з аудиторією») є найбільш поширеною й порівняно простою формою активного залучення студентів до навчального процесу. Вона передбачає безпосередній контакт викладача з аудиторією. Перевага лекції-бесіди полягає в тому, що вона дає можливість звертати увагу слухачів на найбільш важливі питання теми,

визначати зміст і темп викладу навчального матеріалу з урахуванням особливостей аудиторії. Це – найпростіший спосіб індивідуального навчання, побудований на безпосередньому контакті сторін. Водночас, групова бесіда дає змогу розширити коло міркування сторін, залучати колективний досвід і знання, значно активізувати мислення слухачів. Лекція-дискусія – це форма занять, під час якої викладач не тільки заслуховує відповіді студентів на свої запитання, але й забезпечує вільний обмін думками, ідеями і поглядами, поживляє навчальний процес, активізує пізнавальну діяльність аудиторії і дозволяє викладачеві керувати колективною думкою групи, використовуючи її в цілях переконання, подолання негативних установок і помилкових висновків деяких учнів. Предметом обговорення лекції з розбором конкретних ситуацій є конкретна ситуаційна задача, яка часто виникає в професійній діяльності провізора. Лекція із заздалегідь запланованими помилками розвиває у студентів уміння оперативно аналізувати професійні ситуації, виступати в ролі експертів, опонентів, рецензентів, виявляти неправдиву або неточну інформацію. Проблемна лекція – це розгляд у пошуковому плані однієї або кількох наукових проблем на основі аналізуючого міркування, опису історії відкриттів, розбору й аналізу будь-якої точки зору. Первинні логічні ланки проблемної лекції – це: створення проблемної ситуації; аналіз проблеми; висунення гіпотези [6, с. 43].

Інтерактивною формою навчання за багатьма показниками є семінарські заняття. Вони призначені для поглибленого вивчення дисципліни. На них студенти оволодівають здатністю самостійно мислити й логічно міркувати, аналізувати й узагальнювати факти, перетворювати знання в переконання. Однак результат такої форми пізнавальної діяльності, за умови найтіснішого взаємозв'язку з лекційною, лабораторною та позааудиторною формами, залежить від методів її проведення. Семінар служить для постановки проблем, розвитку проблемних ситуацій та їх вирішення в ході дискусії між студентами під керівництвом викладача. Семінарські заняття проводяться у формі дискусії, а також евристичної бесіди, яка шляхом майстерно сформульованих навідних

запитань і прикладів дає змогу студентам самостійно прийти до правильної відповіді [2, с. 105].

Лабораторні заняття сприяють поглибленому вивченню теоретичних питань досліджуваної дисципліни й оволодіння сучасними практичними навичками виготовлення екстемпоральних ліків в умовах аптек. Саме лабораторним заняттям приділяється найбільша увага у всьому курсі даної фахової дисципліни для студентів усіх форм навчання. У якості інноваційного підходу використовуються навчальні відеоматеріали, де детально демонструються технологічні аспекти екстемпоральної рецептури за темою заняття, що є основою для подальшого обговорення. За необхідністю викладач зупиняє фільм на заздалегідь відібраних кадрах і проводить дискусію зі студентами на предмет переглянутого. Використання навчальних відеоматеріалів сприяє узагальненню теоретичних знань з практичною частиною і структуруванню всього засвоєного матеріалу, підводячи підсумки й озвучуючи зроблені висновки. Крім того, на лабораторних заняттях практикується відеозв'язок із аптеками, під час якого в режимі online у виробничому відділі аптеки виготовляються ліки.

Практична частина лабораторного заняття проводиться у формі ситуативно-ділової гри, в ході якої моделюються різноманітні умови професійної діяльності. Гра також є методом ефективного навчання, оскільки знімає протиріччя між абстрактним характером навчального предмета й реальним характером професійної діяльності.

Лабораторні заняття дають можливість здійснювати засвоєння нового матеріалу через етап матеріальної дії: нове знання проходить засвоєння через рухи руками й навчальну матеріальну працю. Така

форма навчання не тільки стимулює дослідницький інтерес та формує у студентів певні експериментальні навички, але й розвиває наукове мислення, вміння інтелектуального проникнення в суть досліджуваних явищ, пробуджує інтерес до науки, залучає до наукового пошуку. Його потрібно розглядати як найважливішу форму самостійної роботи студентів у навчальний час для придбання нових знань [9].

Для студентів заочної форми навчання кафедрою забезпечено можливість дистанційного здобуття знань. З цією метою розроблено синхронний інтерактивний курс з інструктуванням у реальному часі через Інтернет. Безумовними перевагами даної форми навчання є можливість студентів навчатися у зручній для них час, а також можливість здійснювати асинхронне обговорення або самостійне навчання завдяки перегляду відеозапису лекції чи прослуховування лекцій з аудіосупроводом після проведення синхронного курсу з викладачем. Дана форма навчання дозволяє підвищити рівень знань студентів заочної форми навчання завдяки можливості переглянути або прослухати будь-який фрагмент викладеного матеріалу ще раз звернутися до викладача із запитаннями.

Висновок. Узагальнюючи викладене, зазначимо, що використання охарактеризованого інноваційного підходу до навчального процесу в умовах професійної підготовки майбутніх фахівців фармацевтичної галузі сприяє глибшому розумінню ними професії, забезпечує розвиток професійного мислення і творчої активності, стимулює здатність передбачати та попереджувати появу небажаних ситуацій, формує вміння мобілізувати свої зусилля на пошук оптимальних рішень для забезпечення ефективної професійної діяльності.

Література

1. Артюхов В. Г. Принципы формирования целостности фармацевтического образования в классических университетах / В. Г. Артюхов, Л. Н. Хицова, А. И. Сливкин. // Фармация. – 2003. – № 3 – С. 33-36.
2. Базилевич С. В. Использование инновационных и интерактивных методов обучения при проведении лекционных и семинарских занятий / С. В. Базилевич и др. // Наука Красноярья. – 2012. – № 4. – С. 103-113.

3. Гришук Л. А. Медична освіта у Польщі / Л. А. Гришук, В. Є. Городецький // Тернопіль : ТДМУ, 2006. – 124 с.
4. Дымент Т. Л. Личностные факторы эффективности использования инновационных методов в образовании / Т. Л. Дымент – Материалы международной научно-практической конференции «Инновационные методы в образовании», 3-8 мая 2008 г. – Москва, 2008. – С. 21-27.
5. Ляшенко О. І. Якість освіти як основа функціонування й розвитку сучасних систем освіти / О. І. Ляшенко // Педагогіка і психологія. – 2005. – № 1(46). – С. 5-12.
6. Методологічні засади педагогічного дослідження : монографія / за заг. ред. В. С. Курила, Є. М. Хрикова; Держ. закл. «Луган. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка». – Луганськ : Вид-во ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка», 2013. – 248 с.
7. Мирончук Н. М. Педагогічні та психологічні чинники професійного здоров'я викладача вищої школи / Н. М. Мирончук // Проблеми освіти : наук.-метод. зб. – К., 2016. – Вип. 86. – С. 386-393.
8. Про Національну стратегію розвитку освіти в Україні на період до 2021 року / Указ Президента України від 25 червня 2013 року № 344/2013. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/344/2013/> – мова укр.
9. Руководство к учебным занятиям по аптечной технологии лекарств : учеб. пособие для студентов вузов / Л. И. Вишневская, Н. П. Половко, Р. С. Корытнюк [и др.]. – Х. : НФаУ : Оригинал, 2016. – 378 с.
10. Шибаева, А. Лицензионные условия и аптечное производство в Украине / А. Шибаева // Аптека. – 2013. – № 5(876). – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.apteka.ua/article/206467> – мова рос

Реферат

Современные подходы к преподаванию аптечной технологии лекарств

Екатерина Ромась,

*кандидат фармацевтических наук,
ассистент кафедры аптечной технологии лекарств им. Д. П. Сало
Национального фармацевтического университета, г. Харьков*

Наталя Половко,

*доктор фармацевтических наук, профессор,
заведующая кафедрой аптечной технологии лекарств им. Д. П. Сало
Национального фармацевтического университета, г. Харьков*

КЛЮЧЕВЫЕ

СЛОВА:

технологии профессионального обучения, аптечная технология лекарств, профессиональная компетентность, фармация

В статье обозначена актуальность профессиональной подготовки специалистов фармацевтической отрасли, что обусловлено тенденцией возрождения экстенпоральной рецептуры в Украине в настоящее время, стремлением граждан получать медицинские услуги должного уровня, а именно, использовать лекарства высшего качества. В связи с этим, на рынке труда возрастает интерес к претендентам, обладающим высоким уровнем не только IQ (Intelligence Quotient – «коэффициент интеллекта»), профессионального интеллекта, но и EI (Emotional Intelligence – «эмоциональный интеллект»), который предполагает наличие способности чувствовать, понимать и применять эмоции, обеспечивать достаточный показатель сотрудничества и результативности, привносить интеллект в эмоции, что является чрезвычайно важным для дальнейшей профессиональной деятельности.

Обоснована необходимость постоянного обновления и совершенствования учебного процесса фармацевтов-провизоров путем использования инновационных методов и интерактивного подхода к процессу профессионального образования в ВУЗах фармацевтического профиля. Представлена организация педагогического процесса преподавания дисциплины

«Аптечная технология лекарств» в Национальном фармацевтическом университете (г. Харьков) на кафедре аптечной технологии лекарств им. Д. П. Сало. Подробно представлены инновационные учебно-педагогические мероприятия, которые используются преподавателями кафедры с целью вовлечения всех студентов в процесс обучения, организации их совместной деятельности и продуктивного взаимодействия, что обеспечивает формирование жизненных и профессиональных навыков, способствует эффективному усвоению учебного материала. Отмечено, что переход на новый уровень учебного процесса позволяет сформировать у студентов ВУЗа фармацевтического профиля не только весомый запас теоретических знаний и практических навыков по дисциплине, которая рассматривается, но и расширить общие интеллектуальные и эмоциональные свойства личности: устойчивость внимания, умение его распределять; наблюдательность при восприятии; способность анализировать деятельность партнера, видеть его мотивы, цели, что, в свою очередь, способствует лучшей социальной адаптации и успешности не только в будущей карьере, но и в других сферах взрослой самостоятельной жизни.

Abstract

Modern teaching trends of drug technology

Katherine Romas,

PhD of pharmaceutical sciences,

assistant professor of Drug technology department named by D. P. Salo

National pharmaceutical University, Kharkov

Natalja Polovko,

Doctor of pharmacy, Professor,

head of Drug technology department named by D. P. Salo

National pharmaceutical University, Kharkov

KEY WORDS:

professional technology training, drug technology, professional competency, pharmacy

The article indicates the relevance of professional training in pharmaceutical industry, due to the revival of extemporal formulation in Ukraine, the desire of citizens to receive medical services of an adequate level, namely, to use medications of the highest quality. Recently, the interest in applicants with a high level of IQ, the professional intelligence and EI, which involve the ability to sense, understand and effectively apply emotions, to provide a sufficient indicator of cooperation and effectiveness, to bring intelligence to emotions which is very important in further professional activity, has increased in the labour market.

The necessity of renewal and improvement of education for pharmacists through innovative methods and interactive approach of professional education in the pharmaceutical university is justified. The organization of teaching of discipline "Drug technology" at National Pharmaceutical University at the Drug technology department is presented. Innovative activities used by teachers of the department for involving students in the learning process, organization of their joint activity and productive interaction that provides formation of life and professional skills, contributes to effective learning are described. It is noted that transition to a new level of education allows students of pharmaceutical universities to create a reserve of theoretical knowledge and practical skills, to expand intellectual and emotional features of personality, such as attention span, ability to distribute it; observation; the ability to analyse activities of the partner, to see his motives, goals, which contributes to better social adaptation and success in career and other spheres of adulthood.

References

1. Artyuhov V. G. Principy formirovaniya celostnosti farmacevticheskogo obrazovaniya v klassicheskikh universitetah / V. G. Artyuhov, L. N. Hicova, A. I. Slivkin. // Farmaciya. – 2003. – № 3 – S. 33-36.
 2. Bazilevich S. V. Ispol'zovanie innovacionnyh i interaktivnyh metodov obucheniya pri provedenii lekcionnyh i seminarских zanyatij / S. V. Bazilevich i dr. // Nauka Krasnoyar'ya. – 2012. – № 4. – S. 103-113.
 3. Dyment T. L. Lichnostnye faktory ehffektivnosti ispol'zovaniya innovacionnyh metodov v obrazovanii / T. L. Dyment // Materialy mezhdunarodnoj nauchno–prakticheskoy konferencii «Innovacionnye metody v obrazovanii», 3-8 maya 2008 g. – Moskva, 2008. – S. 21-27.
 4. Grishchuk L. A. Medichna osvita u Pol'shchi / L. A. Grishchuk, V. Є. Gorodec'kij // Ternopil' : TDMU, 2006. – 124 s.
 5. Lyashenko O. I. Yakist' osvity yak osnova funktsionuvannya y rozvytku suchasnykh system osvity / O. I. Lyashenko // Pedahohika i psykholohiya. – 2005. – № 1(46). – S. 5-12.
 6. Metodolohichni zasady pedahohichnoho doslidzhennya : monohrafiya / za zah. red. V. S. Kuryla, Ye. M. Khrykova; Derzh. zakl. «Luhan. nats. un-t im. Tarasa Shevchenka». – Luhans'k : Vyd-vo DZ «LNU imeni Tarasa Shevchenka», 2013. – 248 s.
 7. Myronchuk N. M. Pedahohichni ta psykholohichni chynnyky profesynoho zdorov'ya vykladacha vyshchoyi shkoly / N. M. Myronchuk // Problemy osvity : nauk.-metod. zb. – K., 2016. – Vyp. 86. – S. 386-393.
 8. Pro Natsional'nu strategiyu rozvytku osvity v Ukrayini na period do 2021 roku / Ukas Prezydenta Ukrayiny vid 25 chervnya 2013 roku № 344/2013. – [Elektronnyy resurs]. – Rezhym dostupu : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/344/2013/> – mova ukr.
 9. Rukovodstvo k uchebnym zanyatiyam po aptechnoj tekhnologii lekarstv : ucheb. posobie dlya studentov vuzov / L. I. Vishnevskaya, N. P. Polovko, R. S. Korytnyuk [i dr.]. – H. : NFaU : Original, 2016. – 378 s.
 10. Shibaeva A. Licenzionnye usloviya i aptechnoe proizvodstvo v Ukraine / A. Shibaeva // Apteka. – 2013. – № 5(876). – [Elektronnij resurs]. – Rezhim dostupu: <http://www.apteka.ua/article/206467> – mova ros.
-

УДК 37.014.5

МЕТОДИЧНИЙ СУПРОВІД СТАЖУВАННЯ МАЙСТРІВ ВИРОБНИЧОГО НАВЧАННЯ АГРАРНОГО ПРОФІЛЮ

Олена Шамралюк,

аспірант Інституту професійно-технічної освіти НАПН України,

методист Науково-методичного центру професійно-технічної освіти та підвищення кваліфікації інженерно-педагогічних працівників у Хмельницькій області

КЛЮЧОВІ СЛОВА:
професійна освіта і навчання, стажування, майстер виробничого навчання, новітні виробничі технології, агровиробництво, методичний супровід

Реферат

Стаття присвячена проблемі організації стажування майстрів виробничого навчання аграрного профілю та його методичного супроводу регіональною методичною службою. Обґрунтовано необхідність опанування майстрами виробничого навчання сучасних агротехнологій як необхідної умови забезпечення якісної професійної підготовки кваліфікованих робітників відповідно до запитів ринку праці та роботодавців. З'ясовано, що основною формою фахового вдосконалення майстрів виробничого навчання є стажування в умовах виробництва, яке передбачає набуття практичних навичок роботи із сучасною технікою, обладнанні за новітніми виробничими технологіями, вивчення наукової організації праці, виробничого досвіду. Визначено види стажування, вимоги щодо змісту, строків, періодичності, місця й етапності його проведення та охарактеризовано основні функції учасників цього процесу.

Акцентовано увагу на мережі аграрних професійно-технічних навчальних закладів України, визначених на державному рівні базою для проходження стажування майстрами виробничого навчання. Представлено систему роботи Науково-методичного центру професійно-технічної освіти та підвищення кваліфікації інженерно-педагогічних працівників у Хмельницькій області щодо здійснення методичного супроводу організації стажування майстрів виробничого навчання ПТНЗ області, зокрема аграрного профілю.

Регіональною методичною службою розроблені та впроваджені орієнтовні методичні рекомендації щодо запровадження Порядку підвищення кваліфікації педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів. Сформовано перелік активно діючих підприємств і організацій Хмельницької області за видами економічної діяльності, які можуть бути потенційними базами стажування. Ця інформація оприлюднена на веб-сайті установи. Щорічно проводиться моніторинг стажування майстрів виробничого навчання за галузевим спрямуванням, результати якого узагальнюються в аналітичних довідках і методичних рекомендаціях, надається методична допомога щодо розробки програм стажування. Формується інформаційна платформа для налагодження соціального партнерства між освітою, агробізнесом та владою з метою забезпечення якісної підготовки фахівців для галузі сільського господарства.

Постановка проблеми. Соціально-економічні перетворення, що відбуваються в державі, зумовлюють зростаючу потребу економіки в професійно мобільних кваліфікованих кадрах, здатних працювати у швидкозмінних умовах виробництва. У зв'язку з цим, зміст підготовки трудового потенціалу для аграрного виробництва має відповідати вимогам ринку праці, конкретних працедавців, для яких професійно-технічні навчальні заклади (ПТНЗ) готують кваліфікованих робітників. Особлива роль у

вирішенні проблеми забезпечення відповідності змісту професійно-технічної освіти вимогам сучасного техніко-технологічного стану аграрного виробництва належить професійній підготовці майстрів виробничого навчання, зокрема оволодіння ними сучасними агротехнологіями, навичками роботи на новітній сільськогосподарській техніці. Адже саме майстри виробничого навчання забезпечують формування та розвиток в учнів відповідних професійних умінь і навичок,

випереджувальну підготовку через упровадження агроінновацій – нововведень у галузі сільського господарства [1].

Оскільки на сучасному етапі розвитку сільського господарства спостерігається зміна агротехнологій, активне використання інформаційних технологій, упровадження високопродуктивної сільгосптехніки, то майстер виробничого навчання, який не залучається до реального виробничого процесу на підприємстві, не може бути впевнений у повному розумінні особливостей сучасного агровиробництва. Одним з основних шляхів підвищення фахової компетентності майстрів виробничого навчання щодо опанування новітніми виробничими технологіями, набуття навичок роботи на сучасній сільськогосподарській техніці є організація й проходження стажування [6].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблему стажування майстрів виробничого навчання ПТНЗ як умови підвищення рівня їхньої професійної компетентності, технологічної культури, забезпечення якості професійної підготовки розглядали у своїх наукових працях: І. А. Гриценко, В. І. Ковальчук, Л. О. Комісарова, О. І. Малоросіянова, В. О. Радкевич, Л. І. Шевчук, О. О. Юртаєва. Аналіз публікацій дає можливість констатувати наявність низки проблем щодо підвищення фахової компетентності майстрів виробничого навчання, а саме: фінансову неспроможність ПТНЗ оновлювати власну матеріально-технічну базу дороговартісною сільгосптехнікою, невмотивованість роботодавців надавати робочі місця для проходження стажування майстрами виробничого навчання, відсутність системної взаємодії між освітою і бізнесом [5]. Проведений науковий пошук підтверджує необхідність поглибленого вивчення питання організації й проведення стажування майстрів виробничого навчання аграрного профілю, здійснення методичного супроводу цього процесу.

Мета статті полягає в обґрунтуванні важливості проблеми організації стажування майстрів виробничого навчання аграрного профілю та здійснення методичного

супроводу цього виду підвищення кваліфікації регіональною методичною службою професійно-технічної освіти.

Виклад основного матеріалу. Відповідно до «Порядку підвищення кваліфікації педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів» (далі – «Порядок») [4], стажування розглядається як один із видів підвищення кваліфікації і передбачає набуття майстром виробничого навчання практичних умінь і навичок щодо виконання обов'язків на займаній посаді шляхом вивчення й опанування новітніх виробничих технологій, сучасної техніки, обладнання, прогресивних методів організації праці, засвоєння кращого вітчизняного та зарубіжного виробничого досвіду. Періодичність стажування визначається відповідно до індивідуального плану розвитку професійної компетентності педагогічного працівника та потреб начального закладу, але не рідше одного разу на п'ять років.

Як зазначено в «Порядку», стажування педагогічних працівників має організовуватися на договірних засадах із підприємствами, організаціями, професійно-технічними навчальними закладами шляхом формального або неформального навчання. Зміст та терміни стажування визначаються індивідуальною програмою, яка розробляється та затверджується закладом-виконавцем за погодженням із закладом-замовником. Цим же документом на навчально(науково)-методичні центри професійно-технічної освіти покладено функцію методичного супроводу стажування майстрів виробничого навчання.

У зв'язку з цим, працівниками відділу підвищення кваліфікації та дослідно-експериментальної роботи Науково-методичного центру професійно-технічної освіти та підвищення кваліфікації інженерно-педагогічних працівників у Хмельницькій області (НМЦ ПТО ПК) на допомогу ПТНЗ розроблено орієнтовні методичні рекомендації щодо запровадження «Порядку підвищення кваліфікації педагогічних працівників ПТНЗ» [2], в яких визначено окремі види стажування на виробництві. Цільове стажування проводиться з метою ознайомлення та опанування новітніми

виробничими технологіями, освоєння нових видів виробничих процесів відповідно до вимог роботодавців та потреб регіонального ринку праці. Таке стажування проводиться для майстрів виробничого навчання, педагогів професійного навчання і викладачів професійно-теоретичної підготовки та завершується видачею довідки. Стажування з метою підтвердження (підвищення) робітничої кваліфікації проводиться для майстрів виробничого навчання і педагогів професійного навчання та забезпечує набуття ними знань, умінь і навичок для відповідного рівня робітничої кваліфікації з метою розширення можливостей їхньої професійної діяльності. Воно здійснюється за навчальними програмами, розробленими відповідно до вимог державних стандартів професійно-технічної освіти, і завершується кваліфікаційною атестацією, яку здійснює кваліфікаційна комісія у складі працівників закладу-виконавця. За підсумками стажування майстрові виробничого навчання видається довідка.

Організація стажування потребує системної та цілеспрямованої роботи. Тому в рекомендаціях чітко розподілено функції між основними сторонами, залученими до організації цього процесу. Зокрема, професійно-технічний навчальний заклад повинен: організувати ведення обліку педагогічних працівників, які підлягають стажуванню; визначати потребу у стажуванні та розробляти річний графік стажування педагогів ПТНЗ, який узгоджується із закладами-виконавцями, затверджуються керівником ПТНЗ, та надсилати його в НМЦ ПТО; формувати перелік підприємств, організацій, установ та професійно-технічних навчальних закладів, на базі яких педагоги закладу зможуть проходити стажування; укладати договір із закладом-виконавцем; погоджувати програми стажування; видавати накази про направлення на стажування педагогічних працівників відповідно до графіка та договору; заслуховувати звіти про стажування та приймати відповідні управлінські рішення; видавати накази про виконання річного графіка стажування педагогічних працівників; готувати звіт про стажування педагогів за календарний рік та подавати його в НМЦ ПТО.

Навчально-методичний (науково-методичний) центр (кабінет) професійно-технічної освіти зобов'язаний здійснювати моніторинг стажування педагогічних працівників, узагальнювати його результати, аналізувати виконання закладами-замовниками графіків стажування, готувати аналітичні довідки та методичні рекомендації.

На підприємство чи заклад, на базі якого проходитиме стажування, покладаються такі функції: розробляти індивідуальну програму стажування і не пізніше, ніж за 10 днів до початку стажування, надсилати її Замовнику для узгодження; видавати наказ (розпорядження) про прийом педагогів на стажування та призначення керівника стажування з числа досвідчених працівників, які мають необхідну кваліфікацію; надавати педагогам робочі місця, інструмент, матеріали для виконання робіт, що відповідають їхній індивідуальній програмі стажування (для педагогів, які проходять стажування із професій, пов'язаних з важкими роботами й роботами зі шкідливими або небезпечними умовами праці; забезпечувати дотримання вимог нормативно-правових актів, що регламентують умови праці й навчання за цими професіями); забезпечувати ознайомлення з новітніми матеріалами, інструментами, технологіями, устаткуванням, технологічними процесами, організацією виробництва; створювати безпечні умови праці відповідно до нормативів безпеки, гігієни праці; проводити інструктажі з охорони праці, правил поведінки на робочих місцях та на підприємстві, організації, установи, професійно-технічному навчальному закладі; забезпечувати, якщо цього потребують умови виробництва, спецодягом, іншими засобами індивідуального захисту; надавати можливість користуватися лабораторіями, кабінетами, майстернями, бібліотекою, технічною та іншою документацією, необхідною для виконання індивідуальної програми стажування; проводити кваліфікаційну атестацію педагогів, які проходили стажування; видавати педагогічним працівникам довідку про проходження стажування.

Майстри виробничого навчання, які відповідно до плану-графіка проходять стажування,

стажування, мають подати керівнику ПТНЗ заяву про проходження стажування, взяти участь у розробці індивідуального плану та програми стажування, виконувати правила і норми охорони праці, техніки безпеки та виробничої санітарії, правила внутрішнього трудового розпорядку, а також готувати звіт про стажування для відповідної методичної комісії. Однак необхідно зазначити, що вирішальне значення у забезпеченні ефективності стажування має місце його проведення.

З метою вирішення на державному рівні питання щодо баз проходження стажування майстрами виробничого навчання, наказами МОН України № 1199 від 23.10.2014 та № 1024 від 08.10.2015 створено мережу навчально-практичних центрів на базі кращих ПТНЗ України. Зокрема, з аграрного профілю до всеукраїнського переліку увійшли п'ять ПТНЗ: Гущинецьке ВПУ і ВПУ № 41 м. Тульчина Вінницької області, Лисянський професійний аграрний ліцей Черкаської області, Сосницький професійний аграрний ліцей Чернігівської області (професія «тракторист-машиніст сільськогосподарського виробництва»), Недригайлівське ВПУ Сумської області (професії «слюсар з ремонту сільськогосподарських машин та устаткування», «тракторист-машиніст сільськогосподарського виробництва»). Програмами стажування на базі цих ПТНЗ передбачено оволодіння майстрами виробничого навчання сучасними енергозберігаючими технологіями вирощування сільськогосподарських культур (технологій нульового, мінімального та стрічкового обробітку ґрунту), набуття практичних навичок щодо комплектації машинно-тракторних агрегатів для роботи за цими технологіями, вивчення особливостей будови і практичної підготовки до експлуатації сучасних тракторів та сільськогосподарської техніки (ґрунтообробних, посівних, збиральних машин та машин для внесення добрив і засобів захисту рослин).

Оволодіння майстрами виробничого навчання перспективними виробничими технологіями має відбуватися на базі тих підприємств і організацій, які застосовують

такі технології, впроваджують інноваційні науково-технічні розробки. Для надання практичної допомоги навчальним закладам щодо формування переліку потенційних баз стажування, робочою групою НМЦ ПТО ПК із загального масиву підприємств, що є активними за даними Державної податкової адміністрації та зареєстровані в ЄДРПОУ по Хмельницькій області, створено бази даних підприємств за галузевим спрямуванням та соціальних партнерів професійно-технічних навчальних закладів. У регіоні працює 7750 активно діючих підприємств за різними видами економічної діяльності, з них сільського, лісового та рибного господарства – 601 (7,8 %). У сформованій базі про кожне підприємство зібрано таку інформацію: юридична адреса та контактні дані, прізвище, ім'я, по батькові керівника, вид діяльності за Класифікатором видів економічної діяльності [3]. Сформовані бази даних розміщені на офіційному сайті НМЦ ПТО ПК у рубриці «Регіональний ринок праці». В області відбувається також певний поступ щодо налагодження соціального партнерства між владою, бізнесом і освітою. Зокрема, у лютому 2017 року аграрні ПТНЗ долучилися до роботи панельної дискусії на тему «Аналіз передумов створення органічного кластера на Хмельниччині», ініційованої головою Хмельницької обласної ради. У межах заходу підприємці, представники влади, керівники ПТНЗ спільно обговорили пропозиції щодо створення сприятливих умов для покращення інвестиційного клімату регіону, розробки механізму підвищення конкурентоспроможності вітчизняного аграрного виробництва.

Для подальшого обговорення заявлених проблем на панельній дискусії у березні цього року на базі НМЦ ПТО ПК проведено круглий стіл «Шляхи покращення підготовки робітничих кадрів в аграрному секторі». У заході взяли участь представники від освіти (Департамент освіти і науки Хмельницької облдержадміністрації, Науково-методичний центр професійно-технічної освіти та підвищення кваліфікації інженерно-педагогічних працівників у Хмельницькій області, аграрні ПТНЗ) та бізнесу (агрокорпорація «Сварог Вест-Груп», Перший аграрний національний кооператив). Основну

увагу учасників круглого столу було зосереджено на питаннях зовнішніх та внутрішніх загроз аграрного ринку праці, дуальній системі професійної освіти, науково-методичному супроводі забезпечення якісної професійної підготовки, впровадження органічного землеробства, а також підготовці педагогів аграрних ПТНЗ до цих нововведень, зокрема, шляхом стажування.

З метою забезпечення належного методичного супроводу стажування майстрів виробничого навчання регіональною методичною службою Хмельницької області відпрацьований механізм співпраці з ПТНЗ. Щорічно в листопаді навчальні заклади області складають графіки стажування педагогічних працівників на наступний рік, який узгоджується з підприємствами, установами, професійно-технічними навчальними закладами, на базі яких проводитиметься стажування відповідно до укладених договорів, та подають їх у НМЦ ПТО ПК. Цей графік висвітлює потребу, мету та базу стажування. Отримана інформація від навчальних закладів узагальнюється та систематизується за галузевим спрямуванням.

Упродовж року методисти НМЦ ПТО ПК надають консультації та практичну допомогу в розробці індивідуальних планів та програм стажування. Крім того, результати стажування обговорюються на засіданнях обласних фахових секцій педпрацівників. Для забезпечення випереджувального змісту навчання у ПТНЗ для майстрів виробничого навчання, викладачів спецдисциплін методичною службою організуються також майстер-класи, презентації сучасних технологій, матеріалів, обладнання, інструменту від фахівців-практиків провідних фірм-виробників та передових підприємств.

У кінці календарного року ПТНЗ подають у НМЦ ПТО ПК інформацію про результати проходження стажування педагогами закладу на підприємствах регіону та базових ПТНХ України, на основі якої проводиться аналіз виконання графіків стажування, охоплення педагогів такою формою підвищення кваліфікації як у цілому

по області, так і в навчальних закладах, за педагогічними посадами та галузевим спрямуванням. Результати такого моніторингу використовуються для підготовки аналітичних довідок, статистичної інформації, внесення коректив при плануванні діяльності на наступний рік, враховуються при атестації керівних і педагогічних працівників, під час проведення атестаційної експертизи навчальних закладів, а також оприлюднюються в науково-методичному віснику НМЦ ПТО ПК «Професійна освіта», на офіційному сайті установи та інформаційному порталі «Профтехосвіта Хмельниччини» для її використання у прийнятті управлінських рішень. Зокрема, як свідчать результати моніторингу, за період 2012-2016 років 75 % майстрів виробничого навчання аграрного профілю ПТНЗ Хмельницької області пройшли стажування на базі підприємств регіону. Однією з причин такого показника є значна плінність кадрів, оскільки за вказаний період оплата праці на виробництві перевищувала заробітну плату майстра виробничого навчання. Саме тому навчальним закладам складно організувати системну методичну роботу за цим напрямом.

Висновок. Проведений аналіз дає змогу стверджувати, що в умовах соціально-економічної трансформації якісну підготовку майбутніх фахівців аграрного сектора може забезпечити лише майстер виробничого навчання з високим рівнем технологічної культури, який володіє сучасними технологіями агровиробництва. Стажування як один із видів підвищення кваліфікації педагогів є ключовим чинником успішного вирішення цього завдання. Ефективність організації стажування значною мірою залежить від якості методичного супроводу, який здійснюється регіональною методичною службою і спрямований не лише на надання практичної допомоги навчальним закладам щодо організації стажування, але й на створення інформаційно-аналітичного та навчально-методичного забезпечення налагодження дієвої взаємодії між ПТНЗ та працедавцями.

Література

1. Жидяк О. Р. Інноваційний розвиток підприємства аграрної сфери: регіональний аспект / О. Р. Жидяк // Економіка: реалії часу. – 2012. – № 2. – С. 165-168.
2. Орієнтовні методичні рекомендації щодо запровадження Порядку підвищення кваліфікації педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів // Науково-методичний вісник «Професійна освіта». – 2014. – № 1-2(42-43). – С. 21-31.
3. Перелік активно діючих підприємств і організацій Хмельницької області. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://hnmnc.km.ua/index.php/menu/open_rub/148
4. Порядок підвищення кваліфікації педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів, затверджений наказом Міністерства освіти і науки України № 535 від 30.04.2014. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0840-14>
5. Туринський процес 2016-17. Україна. Регіональний рівень. Аналіз системи професійно-технічної освіти Хмельницької області. Проект Європейського Фонду Освіти «Туринський процес 2016-17» / Міністерство освіти і науки України, Європейський Фонд Освіти, – К. : «Вік принт». – 2016. – 119 с.
6. Шамралюк О. Л. Педагогічні умови розвитку технологічної культури майстрів виробничого навчання аграрного профілю / О. Л. Шамралюк // Наукові записки Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка. Серія «Педагогіка». – 2016. – № 2. – С. 218-224.

Реферат

Методическое сопровождение стажировки мастеров производственного обучения аграрного профиля

Елена Шамралюк,

аспирант Института профессионально-технического образования НАПН Украины, методист Научно-методического центра профессионально-технического образования и повышения квалификации инженерно-педагогических работников в Хмельницкой области

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:

профессиональное образование и обучение, стажировка, мастер производственного обучения, современные производственные технологии, агропроизводство, методическое сопровождение

Статья посвящена проблеме организации стажировки мастеров производственного обучения аграрного профиля и его методического сопровождения региональной методической службой. Обоснована необходимость овладения мастерами производственного обучения современными агротехнологиями как необходимым условием обеспечения качественной профессиональной подготовки квалифицированных рабочих в соответствии с запросами рынка труда и работодателей. Установлено, что основной формой профессионального совершенствования мастеров производственного обучения является стажировка в условиях производства, которая предусматривает приобретение практических навыков работы на современной технике, оборудовании по новейшим производственным технологиям, изучение научной организации труда, производственного опыта. Определены виды стажировки, требования к содержанию, срокам, периодичности, места и этапности ее проведения, охарактеризованы основные функции участников этого процесса. Акцентируется внимание на сети аграрных профессионально-технических учебных заведений Украины, определенных на государственном уровне базой для прохождения стажировки мастерами производственного обучения. Представлена система работы Научно-методического центра профессионально-технического образования и повышения квалификации

инженерно-педагогических работников в Хмельницкой области по осуществлению методического сопровождения организации стажировки мастеров производственного обучения ПТУЗ области, в частности аграрного профиля.

Региональной методической службой разработаны и внедрены ориентировочные методические рекомендации по использованию «Порядка повышения квалификации педагогических работников профессионально-технических учебных заведений». Сформирован перечень активно действующих предприятий и организаций Хмельницкой области по видам экономической деятельности, которые могут быть потенциальными базами стажировки. Эта информация размещена на веб-сайте учреждения. Ежегодно проводится мониторинг стажировки мастеров производственного обучения по отраслевым направлениям, результаты которого обобщаются в аналитических материалах и методических рекомендациях, оказывающей методическую помощь по разработке программ стажировки. Формируется информационная платформа для налаживания социального партнерства между образованием, агробизнесом и властью с целью обеспечения качественной подготовки специалистов для отрасли сельского хозяйства.

Abstract

Methodical traineeship support for masters' of practical training of agriculture profile

Olena Shamraliuk,

*Postgraduate student, IVET of NAES of Ukraine,
Methodist of the Scientific and methodical centre of vocational education and development of engineering-pedagogical workers' skills in Khmelnytsky region*

KEY WORDS:

vocational education and training (VET), practical training, master of production training of agrarian profile, the innovative production technologies, agro production, methodical support

The article is devoted to the problem of organization of training for masters of industrial training of the agrarian profile and its methodological support by the regional methodical service. It is substantiated the necessity of mastering the masters of industrial training of modern agro technologies as a necessary condition for providing high-quality professional training of skilled workers in accordance with the demands of the labour market and employers. It is established that the basic form of professional development of masters of production training is practical training in production conditions, which provides for the acquisition of practical skills in modern technology, equipment for the latest production technologies, the study of scientific organization of labour, production experience. The author characterized the types of practical training, the requirements for content, timing, periodicity, location and stage of its implementation and are determined the main functions of participants in this process.

Attention is focused on the network of agrarian vocational schools in Ukraine, defined at the state level as a base for practical training by masters of production training. The author presented the system of work of the Scientific and methodical centre of vocational education and development of engineering-pedagogical workers skills in Khmelnytsky region on the implementation of methodological support for the organization of practical training for masters of industry training of VET schools in the region, in particular, of the agrarian profile.

The Regional Methodical Service has developed and introduced indicative methodological recommendations for the implementation of the Procedure for the Advanced Training of Teachers of Vocational Training schools. It was formed the list of actively operating enterprises and organizations of Khmelnytsky region by types of economic activity, which can be potential bases of practical training. This information is available on the institution's website. Annually is carried Monitoring of the practical training of masters of production training by branches of the

economy, the results of which are summarized in the analytical materials and methodological recommendations and is provided the methodological assistance for the development of programs of practical training. It is formed an information platform to establish a social partnership between education, agribusiness and governance with the aim of providing quality training to specialists in the agricultural sector.

References

1. Zhydyak O. R. Innovatsiynyy rozvytok pidpryyemstva ahrarnoyi sfery: rehional'nyy aspekt / O. R. Zhydyak // *Ekonomika: realiyi chasu.* – 2012. – № 2. – S. 165-168.
2. Oriyentovni metodychni rekomendatsiyi shchodo zaprovadzhennya Poryadku pidvyshchennya kvalifikatsiyi pedahohichnykh pratsivnykiv profesiyno-tekhnichnykh navchal'nykh zakladiv // *Naukovo-metodychnyy visnyk «Profesiyna osvita».* – 2014. – № 1-2(42-43). – S. 21-31.
3. Perelik aktyvno diyuchykh pidpryyemstv i orhanizatsiy Khmel'nyts'koyi oblasti. – [Elektronnyy resurs]. – Rezhym dostupu: http://hnmmts.km.ua/index.php/menu/open_rub/148
4. Poryadok pidvyshchennya kvalifikatsiyi pedahohichnykh pratsivnykiv profesiyno-tekhnichnykh navchal'nykh zakladiv, zatverdzhenny nakazom Ministerstva osvity i nauky Ukrainy vid 30.04.2014 № 535. – [Elektronnyy resurs]. – Rezhym dostupu: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0840-14>
5. Turyns'kyi protses 2016-17. Ukrainy. Rehional'nyy riven'. Analiz systemy profesiyno-tekhnichnoyi osvity Khmel'nyts'koyi oblasti. Proekt Yevropeys'koho Fondu Osvity «Turyns'kyi protses 2016-17» / Ministerstvo osvity i nauky Ukrainy, Yevropeys'kyi Fond Osvity, – K. : «Vik prynt». – 2016. – 119 s.
6. Shamralyuk O. L. Pedahohichni umovy rozvytku tekhnolohichnoyi kul'tury maystriv vyrobnychoho navchannya ahrarnoho profilyu / O. L. Shamralyuk // *Naukovi zapysky Ternopil's'koho natsional'noho pedahohichnoho universytetu imeni Volodymyra Hnatyuka. Seriya: pedahohika.* – 2016. – № 2. – S. 218-224.

УДК 377.36:621.31-051

**МЕТОДИКА ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ ЕНЕРГОЕФЕКТИВНОЇ
КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ
МАШИНОБУДІВНОГО ПРОФІЛЮ**

Олена Глущенко,

аспірантка Інституту професійно-технічної освіти НАПН України

КЛЮЧОВІ СЛОВА:
експериментальна
робота, організаційно-
методичний
інструментарій
дослідження, етапи
експерименту,
критерії оцінювання

Програма експериментальної роботи з формування енергоефективної компетентності майбутніх слюсарів-електриків з ремонту електроустаткування у професійно-технічних навчальних закладах складається з методологічного (теоретичного) та організаційного (процедурного) розділів. Містить перелік теоретичних, емпіричних, статистичних методів. Експеримент здійснювався впродовж чотирьох етапів – підготовчому, констатувальному, формувальному, узагальнювальному.

На *підготовчому етапі експерименту* проаналізовано науково-методичну літературу. Визначено об'єкт, предмет, мету дослідження, його завдання, теоретичні положення. Сформульована робоча гіпотеза. Здійснено прогнозування очікуваних результатів. Теоретично обґрунтовано педагогічні умови, спроектовано модель формування енергоефективної компетентності майбутніх кваліфікованих робітників машинобудівного профілю. Розроблено педагогічний інструментарій емпіричного дослідження; визначено шкали оцінювання рівнів сформованості енергоефективної компетентності майбутніх кваліфікованих робітників. Визначена експериментальна база дослідження, кількість респондентів та експертів, які братимуть участь в дослідженні.

На *констатувальному етапі експерименту* встановлено відсоткове співвідношення між кількістю навчальних годин, відведених на загальнопрофесійну, професійно-теоретичну і професійно-практичну підготовку. Охарактеризовано суть і структуру поняття «енергоефективна компетентність майбутніх кваліфікованих робітників машинобудівного профілю». Проведено тестування учнів контрольної і експериментальної груп та опитування викладачів електротехніки з основами промислової електроніки, майстрів виробничого навчання, представників промисловості, які беруть участь у державній кваліфікаційній атестації випускників ПТНЗ. Оцінювання рівня сформованості енергоефективної компетентності майбутніх фахівців здійснено за попередньо розробленими критеріями та показниками.

На *формувальному етапі експерименту* апробовано методику формування енергоефективної компетентності майбутніх кваліфікованих робітників, перевірено результативність педагогічних умов.

На *узагальнювальному етапі експерименту* за результатами ретроспективного аналізу даних з урахуванням усього інформаційного масиву сформульовано загальні висновки та розроблено методичні рекомендації для педагогічних працівників ПТНЗ щодо формування енергоефективної компетентності майбутніх кваліфікованих робітників машинобудівного профілю у ПТНЗ, методика застосування проектного навчання енергоефективності; визначено перспективи подальшого наукового пошуку окресленої проблеми.

Постановка проблеми. Необхідність виявлення результативності визначених педагогічних умов і розробленої методики формування енергоефективної компетентності майбутніх кваліфікованих робітників машинобудівного профілю у ПТНЗ зумовила пошук ефективних шляхів розв'язання окресленої проблеми.

В експериментальній роботі нами гіпотетично передбачено, що рівень сформованості енергоефективної компетентності майбутніх кваліфікованих робітників у ПТНЗ зростатиме, якщо

формувані в учнів стійку позитивну мотивацію до ефективного використання енергоресурсів, оновлювати зміст навчальних предметів професійно-теоретичної підготовки і виробничого навчання з урахуванням сучасних енергоефективних технологій машинобудівної галузі, а також упроваджувати в професійне навчання метод проектів. Для перевірки названих педагогічних умов розроблено програму формування енергоефективної компетентності майбутніх кваліфікованих

робітників машинобудівного профілю у професійно-технічних навчальних закладах.

Аналіз основних досліджень і публікацій. Програма експериментальної роботи розроблена з урахуванням методичних рекомендацій щодо її організації, структурування та проведення, викладених в наукових працях А. Ашерова, С. Бризгалової, С. Виговської, С. Гончаренка, В. Загвязинського, В. Краєвського, П. Лузана, О. Новікова, Г. Осипова, І. Сопівник, М. Шкляра та ін.

Мета статті. Схарактеризувати програму і висвітлити хід експериментальної роботи щодо формування енергоефективної компетентності майбутніх кваліфікованих робітників машинобудівного профілю, зокрема слюсарів-електриків з ремонту електроустаткування у ПТНЗ.

Виклад основного матеріалу дослідження. Послідовність дослідницьких процедур викладена в програмі дослідження, що складається з методологічного (теоретичного) та організаційного (процедурного) розділів і містить перелік запланованих для виконання заходів. Програма складена за рекомендаціями Ю. Сурміна [3]. Для вирішення поставлених завдань дослідження на різних його етапах використано комплекс взаємопов'язаних між собою методів (теоретичних, емпіричних, статистичних). Вони складають організаційно-методичний інструментарій дослідження. Критеріями їх якості є надійність, валідність, ефективність, економічність. Експериментальне дослідження здійснювалося впродовж чотирьох етапів: підготовчого, констатувального, формувального, узагальнювального.

На *підготовчому етапі експерименту* проаналізовано літературу філософського, соціального, методологічного змісту, нормативно-правові документи міжнародного і державного рівнів, результати вітчизняних та зарубіжних дисертаційних досліджень. Огляд використаної для дослідження літератури здійснено за рекомендаціями А. Ашерова [1].

Визначено об'єкт, предмет, мету дослідження, його завдання, теоретичні положення. Сформульована робоча гіпотеза.

Здійснено прогнозування очікуваних результатів. Розроблені загальний план, програма і методика проведення експерименту. Теоретично обґрунтовано педагогічні умови, спроектовано модель формування енергоефективної компетентності майбутніх кваліфікованих робітників з професії «слюсар-електрик з ремонту електроустаткування». Розроблено педагогічний інструментарій емпіричного дослідження (методи збирання, аналізу й опрацювання отриманого матеріалу).

Розроблено шкали оцінювання рівнів сформованості енергоефективної компетентності майбутніх кваліфікованих робітників. Для спрощення процедури обчислення, кількість визначених рівнів сформованості енергоефективної компетентності майбутніх кваліфікованих робітників узгоджена із кількістю інтервалів у варіаційних рядах, складених для обробки емпіричних даних. Враховуючи обсяг вибіркової сукупності, кількість інтервалів наближена до оптимальної і дорівнює шести.

Рівні сформованості енергоефективної компетентності майбутніх кваліфікованих робітників, зокрема, «початковий», «середній», «високий», узгоджені з інтервалами так, що початковий рівень відповідає двом інтервалам варіаційного ряду, середній – трьом, високий – одному інтервалу. Інтервали, на які поділено початковий і середній рівні, названі ступенями. Для їх розрізнення використано підхід до оцінювання за «полегшеною шкалою» ECTS – європейської системи залікового перекладу та накопичення кредитів (European Credit Transfer System), відповідно до якої кожному ступеню (інтервалу) надана певна літера (F, E, D, C, B, A). Відсоток кожного рівня від максимально високого розраховано за формулою:

$$P = \frac{B \cdot 100\%}{A}, \quad (1)$$

де P – відсоток рівня;

B – кількість балів, яку необхідно визначити у відсотковому співвідношенні з максимальною;

A – максимальна кількість балів, яку можна отримати.

Розподіл балів за шкалами оцінювання енергоефективної компетентності майбутніх кваліфікованих робітників розраховано з урахуванням мінімальної і максимальної кількостей балів, які можна отримати за відповіді на запитання тестів та опитувальних листів (табл. 1).

Інтерпретація рівнів сформованості енергоефективної компетентності майбутніх кваліфікованих робітників вибудована з урахуванням визначених критеріїв (мотиваційного, когнітивного, діяльнісного, рефлексивного).

Таблиця 1

Шкали оцінювання рівнів сформованості енергоефективної компетентності майбутніх кваліфікованих робітників

Рівень	Початковий		Середній			Високий
Ступінь	F	E	D	C	B	A
за мотиваційним, когнітивним, діяльнісним критеріями						
К-ть балів (оцінка показника)	[0÷0,8)	[0,8÷1,7)	[1,7÷2,5)	[2,5÷3,3)	[3,3÷4,2)	[4,2÷5]
К-ть балів (оцінка критерію)	[0÷2,4)	[2,4÷5,1)	[5,1÷7,5)	[7,5÷9,9)	[9,9÷12,6)	[12,6÷15]
%	[0÷16)	[16÷34)	[34÷50)	[50÷66)	[66÷84)	[84÷100]
за рефлексивним критерієм (самооцінка)						
К-ть балів (оцінка показника)	-	2	3	4	5	6
К-ть балів (оцінка критерію)	-	6	9	12	15	18
%	-	[16÷34)	[34÷50)	[50÷66)	[66÷84)	[84÷100]
значущість внутрішньої мотивації, зовнішньої позитивної і зовнішньої негативної мотивації						
К-ть балів (оцінка значущості ВМ, ЗПМ, ЗНМ)	-	[1÷1,8)	[1,8÷2,6)	[2,6÷3,4)	[3,4÷4,2)	[4,2÷5]
%	-	[16÷34)	[34÷50)	[50÷66)	[66÷84)	[84÷100]

На констатувальному етапі експерименту, з метою визначення обсягу генеральної сукупності, встановлена загальна кількість ПТНЗ України, в яких здійснюється підготовка робітників за професією «слюсар-електрик з ремонту електроустаткування», загальна кількість учнів, які отримують підготовку за цією професією. На основі отриманих результатів методом математичної статистики розрахована вибіркова сукупність одиниць спостереження. Дослідження на даному етапі проведені на базі восьми професійно-технічних навчальних закладів.

В експерименті брали участь учні ПТНЗ, викладачі електротехніки з основами промислової електроніки, майстри виробничого навчання, фахівці експертної групи, зокрема: науковці, представники промисловості, які беруть участь у державній

кваліфікаційній атестації випускників ПТНЗ, методисти науково (навчально)- методичних центрів (кабінетів) професійно-технічної освіти вищої категорії, заступники директ ПТНЗ із навчально-виробничої (методичної) роботи, старші майстри ПТНЗ з робітничим розрядом – не нижче сьомого.

Експерти добиралися за визначеними П. Лузаном, І. Сопівник та С. Виговською критеріями [2, с. 95]. Було враховано загальний стаж педагогічної роботи, кваліфікаційну категорію (для педагогічних працівників), освіту за фахом, стаж роботи на займаній посаді, робітничий розряд (для осіб, які володіють робітничою професією). Також увага приділялася таким важливим якимось особистості, як: здатність до рефлексії, неупередженість, соціальна адекватність, стійкість до зовнішніх впливів (фізичної й

психологічної природи). Проаналізовано зміст типового навчального плану підготовки кваліфікованих робітників із професії «слюсар-електрик з ремонту електроустаткування».

Встановлено відсоткове співвідношення між кількістю навчальних годин, відведених на загальнопрофесійну, професійно-теоретичну й професійно-практичну підготовку. Аналіз змісту типової навчальної програми з предмета «Електротехніка з основами промислової електроніки» та виробничого навчання, використання контент-аналізу дали можливість виявити суть і структуру поняття «енергоефективна компетентність майбутніх кваліфікованих робітників машинобудівного профілю». Вона розглядається нами як їх здатність та готовність використовувати у професійній діяльності енергоефективні технології з максимальною екологічною безпечністю для довкілля, виявляти й усувати існуючі причини неефективної експлуатації електроустаткування, а також запобігати виникненню можливих загроз енергетичної безпеки, що забезпечується фаховими знаннями, уміннями, навичками, професійно-важливими якостями, емоційно-ціннісним ставленням до своїх професійних обов'язків.

Для з'ясування рівня сформованості енергоефективної компетентності майбутніх кваліфікованих робітників машинобудівного профілю у ПТНЗ за мотиваційним, когнітивним, діяльнісним та рефлексивним критеріями використано методи тестування учнів КГ і ЕГ та опитування викладачів електротехніки з основами промислової електроніки, майстрів виробничого навчання, представників промисловості, які беруть участь у державній кваліфікаційній атестації випускників ПТНЗ.

На *формуальному етапі експерименту* у зміст типових навчальних програм із предметів загальнопрофесійної підготовки, професійно-теоретичної підготовки, у зміст типових навчальних програм професійно-практичної підготовки введено навчальний матеріал, що містить відомості про ефективне енерговикористання, досягнення науки і техніки, інформацію про сучасні енергоефективні технології. На заняттях із предмета «Електротехніка з основами

промислової електроніка» використовується збірник завдань із предмета «Електротехніка з основами промислової електроніки», контрольні запитання, завдання, тести, технічні диктанти, практико-орієнтовані задачі, словник технічних термінів, перелік символів електричних та магнітних величин і їх одиниць виміру. Забезпечується участь учнів у проектах: «Створення демонстраційного простору енергетичної ефективності в приміщеннях або на території ПТНЗ», «Освітлення приміщення (відповідно до його призначення)».

Апробовано теоретично обгрунтовану методику формування енергоефективної компетентності майбутніх кваліфікованих робітників машинобудівного профілю у ПТНЗ (на прикладі професії «слюсар-електрик з ремонту електроустаткування»). На уроках використовувалися методи проблемного викладання, дослідницькі, частково пошукові, інтерактивні; обговорення змодельованих виробничих ситуацій. Учні ЕГ засвоювали методику створення кейсів, брали участь у підготовці проектів. Для підвищення рівня засвоєння навчального матеріалу щодо енергоефективності на заняттях професійно-теоретичної, професійно-практичної і підготовки педагогічними працівниками використовувалися електронні навчальні ресурси, аудіо та відео засоби, комп'ютерні флеш-анімації, відеофрагменти технологічних операцій. У позаурочний час учні відвідували гуртки технічної творчості, в основу роботи яких покладено зміст авторського курсу «Енергоефективне освітлення приміщень». Проводилися культурно-масові заходи за тематикою ефективного використання енергетичних ресурсів, зокрема, виставки, олімпіади, конкурси.

Методами тестування, опитування за визначеними критеріями та показниками, а також методом порівняльного аналізу отриманих результатів тестування, опитування, контрольних зрізів навчальних досягнень учнів КГ і ЕГ перевірена результативність теоретично обгрунтованих педагогічних умов формування енергоефективної компетентності майбутніх кваліфікованих робітників машинобудівного профілю у ПТНЗ.

Методом опитування науковців, викладачів електротехніки з основами промислової електроніки, майстрів виробничого навчання ПТНЗ, методистів науково (навчально)-методичних центрів (кабінетів) професійно-технічної освіти, старших майстрів визначено вплив змісту збірника завдань із предмета «Електротехніка з основами промислової електроніки» на логічне, варіативне мислення учнів у процесі їхньої професійної підготовки, зорієнтованість на зменшення енергоємності виробничих операцій, уміння ощадливо використовувати енергетичні ресурси в межах свого професійного поля діяльності, аналізувати причини існуючих і можливих втрат потужності електроустаткування в умовах його експлуатації, усунути наслідків цих втрат.

Розрахунки проведено за допомогою програми Microsoft Excel та прикладних пакетів опрацювання статистичної інформації (SPSS (Statistical Package for the Social Science) – статистичний пакет для соціальних наук).

На *узагальнювальному етапі експерименту* за результатами ретроспективного аналізу даних з урахуванням усього інформаційного масиву сформульовано загальні висновки та розроблено методичні рекомендації для педагогічних працівників ПТНЗ щодо формування енергоефективної компетентності майбутніх кваліфікованих робітників машинобудівного профілю у ПТНЗ, методика застосування проектного навчання енергоефективності; визначені

перспективи подальшого наукового пошуку окресленої проблеми.

Висновок. Розроблена програма дослідження проблеми формування енергоефективної компетентності майбутніх кваліфікованих робітників машинобудівного профілю у ПТНЗ дала змогу окреслити основні його етапи (підготовчий, констатувальний, формувальний, узагальнювальний); упорядкувати заплановані заходи. Для визначення рівнів сформованості енергоефективної компетентності розроблено критерії (мотиваційний, когнітивний, діяльнісний, рефлексивний) і показники до кожного з них. Для опрацювання емпіричних даних використано шкали оцінювання рівнів сформованості енергоефективної компетентності майбутніх кваліфікованих робітників. Рівні кожної шкали узгоджені з «полегшеною шкалою» європейської системи залікового перекладу та накопичення кредитів ECTS. Програма експериментальної роботи дала можливість перевірити результативність теоретично обґрунтованих педагогічних умов формування енергоефективної компетентності кваліфікованих робітників машинобудівного профілю у ПТНЗ, зокрема: формування в учнів стійкої позитивної мотивації до ефективного використання енергоресурсів; оновлення змісту навчальних предметів професійно-теоретичної підготовки і виробничого навчання з урахуванням сучасних енергоефективних технологій машинобудівної галузі; впровадження у професійне навчання методу проєктів.

Література

1. Ашерів А. Т. Подготовка, экспертиза и защита диссертаций: Учебное пособие / А. Т. Ашерів. – Харьков: Изд. УИПА, 2002. – 135 с.
2. Лузан П. Г. Основи науково-педагогічних досліджень : [навч. посіб.] / Лузан П. Г., Сопівник І. В., Виговська С. В. – К. : НАКККиМ, 2010. – 270 с.
3. Сурмін Ю. П. Майстерня вченого: Підручник для науковця / Ю. П. Сурмін– К. : Навчально-методичний центр «Консорціум з удосконалення менеджмент-освіти в Україні», 2006. – 302 с.

Реферат

Методика исследования проблемы формирования энергоэффективной компетентности будущих квалифицированных рабочих машиностроительного профиля

Елена Глущенко,

аспирантка Института профессионально -технического образования НАПН Украины

**КЛЮЧЕВЫЕ
СЛОВА:**

экспериментальная работа, организационно-методический инструментарий исследования, этапы эксперимента, критерии оценки

Программа экспериментальной работы по формированию энергоэффективной компетентности будущих квалифицированных рабочих машиностроительного профиля, а именно, слесарей-электриков по ремонту электрооборудования в профессионально-технических учебных заведениях, состоит из методологического (теоретического) и организационного (процедурного) разделов. Содержит перечень теоретических, эмпирических, статистических методов.

Эксперимент осуществлялся на протяжении четырех этапов – подготовительного, констатирующего, формирующего, обобщающего. На *подготовительном этапе эксперимента* осуществлён анализ научно-методической литературы. Определены объект, предмет, цель исследования, его задачи, теоретические положения. Сформулирована рабочая гипотеза. Осуществлено прогнозирование ожидаемых результатов. Теоретически обоснованы педагогические условия, спроектирована модель формирования энергоэффективной компетентности будущих квалифицированных рабочих машиностроительного профиля. Разработан педагогический инструментарий эмпирического исследования; шкалы оценивания уровней сформированности энергоэффективной компетентности будущих квалифицированных рабочих. Определена экспериментальная база исследования, количество респондентов и экспертов, которые будут участвовать в исследовании.

На *констатирующем этапе эксперимента* установлено процентное соотношение между количеством учебных часов, отведенных на общепрофессиональную, профессионально-теоретическую и профессионально-практическую подготовку. Выявлено суть и структуру понятия «энергоэффективная компетентность будущих квалифицированных рабочих машиностроительного профиля». Проведены тестирование учащихся контрольной и экспериментальной групп, опрос преподавателей электротехники с основами промышленной электроники, мастеров производственного обучения, представителей промышленности, участвующих в государственной квалификационной аттестации выпускников профессионально-технических учебных заведений. Оценка уровня сформированности энергоэффективной компетентности будущих специалистов осуществлена по предварительно разработанным критериям и показателям.

На *формирующем этапе эксперимента* апробирована методика формирования энергоэффективной компетентности будущих квалифицированных рабочих, проверена результативность педагогических условий.

На *обобщающем этапе эксперимента* по результатам ретроспективного анализа данных с учетом всего информационного массива сформулированы общие выводы и разработаны методические рекомендации для педагогов профессионально-технических учебных заведений по формированию энергоэффективной компетентности будущих квалифицированных рабочих машиностроительного профиля, методика применения проектного обучения энергоэффективности; определены перспективы дальнейшего научного поиска обозначенной проблемы.

Abstract

Methods for studying the problem of forming of energy-efficient competence of future skilled workers of machine-building profile

Olena Hlushchenko,

Postgraduate student, IVET of NAES of Ukraine

KEY WORDS:

experimental work, organizational and methodological research tools, stages of the experiment, evaluation criteria

The program of experimental work on the formation of energy-efficient competence of future electrical locksmiths on the repair of electrical equipment in VET schools consists of methodological (theoretical) and organizational (procedural) sections. It includes a list of theoretical, empirical, statistical methods.

The experiment was carried out during four stages – preparatory, ascertaining, formative and generalizing. At the preparatory stage of the experiment, an analysis of scientific and methodological literature was carried out. The object, the subject, the purpose of the research, its tasks and theoretical positions are determined. The working hypothesis is formulated and expected results are predicted. Pedagogical conditions are theoretically justified, and a model for the formation of energy-efficient competence of future skilled workers in the machine-building sector has been designed. The pedagogical tool for empirical research and scales for assessing the levels of formation of energy-efficient competence of future skilled workers have been developed. An experimental research base, respondents and experts to take part in the study are defined.

At the ascertaining stage of the experiment, the percentage ratio between the number of study hours allocated to general professional, professional, theoretical and vocational training is established. The essence and structure of the concept of "energy-efficient competence of future skilled workers of machine-building profile" is revealed. The students of the control and experimental groups were tested, a survey of electrical engineering teachers with the basics of industrial electronics, masters of industrial training, representatives of industry participating in the state qualification certification of graduates of vocational schools. The assessment of the formation level of future specialists' energy-efficient competence was carried out according to previously developed criteria and indicators.

At the formative stage of the experiment, a methodology for the formation of energy-efficient competence of future skilled workers was tested, and the effectiveness of pedagogical conditions was tested.

At the generalizing stage of the experiment, based on the results of a retrospective analysis of the data, taking into account the entire information array, general conclusions were drawn up and methodological recommendations for pedagogical workers of vocational schools on the formation of energy-efficient competence of future skilled workers in the machine-building sector in the vocational school, the methodology for applying project training in energy efficiency. The prospects of further scientific search for the indicated problem are determined.

References

1. Asherov A. T. Podhotovka, ekspertyza y zashchyta dySSERTatsyy: Uchebnoe posobyе / A. Asherov. — Khar'kov: Yzd. UYPA, 2002. – 135 s.
2. Luzan P. H. Osnovy naukovopedahohichnykh doslidzhen' : [navch. posib.] / Luzan P. H., Sopivnyk I. V., Vyhovs'ka S. V.; Kab. Ministriv Ukrayiny, Nats. un-t bioresursiv i pryrodokorystuvannya Ukrayiny. – K.: [NAKKKiM], 2010. – 270 s.
3. Surmin Yu. P. Maysternya vchenoho: Pidruchnyk dlya naukovtsya / Yu. P. Surmin. – K. : Navchal'no-metodychnyy tsentr «Konsortsium z udoskonalennya menedzhment-osvity v Ukrayini», 2006. – 302 s.

УДК 378.134

МЕТОДИЧНА СИСТЕМА ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ УЧИТЕЛІВ ТРУДОВОГО НАВЧАННЯ ТА ТЕХНОЛОГІЙ ДО ПЕДАГОГІЧНОЇ ВЗАЄМОДІЇ

Ірина Андрощук,

кандидат педагогічних наук, доцент кафедри теорії та методики трудового і професійного навчання
Хмельницького національного університету

КЛЮЧОВІ СЛОВА:

методична система, учитель трудового навчання і технологій, педагогічна взаємодія, зміст підготовки, методи, форми та технології підготовки

Реферат.

У статті акцентовано увагу на необхідності перегляду підходів до підготовки майбутніх учителів трудового навчання та технологій на засадах особистісно розвивальної і компетентісної парадигм. Визначено закономірності, закладені в основу функціонування методичної системи, що пов'язані із внутрішньою будовою системи та її зовнішніми зв'язками, основні вимоги, що були враховані під час розробки методичної системи. На основі узагальнення наукових досліджень встановлено, що методична система підготовки майбутніх учителів трудового навчання та технологій до педагогічної взаємодії у професійній діяльності розглядається як складне динамічне утворення, що містить сукупність рівноправних взаємопов'язаних компонентів, таких як: цілі, зміст, методи, форми та технології підготовки, рефлексія, самоосвітня діяльність студентів, результат. Зосереджено увагу на тому, що взаємодія між структурними компонентами розробленої методичної системи відбувається на двох рівнях: змістовому та діяльнісному. Це дає змогу відобразити взаємодію між її компонентами і показати, перш за все, суб'єкт-суб'єктний характер її функціонування. Охарактеризовано компоненти методичної системи та їх зміст. Зазначено, що системоутворюючим компонентом методичної системи, який поєднує діяльність викладача і студента, є цілі, які конкретизуються у завданнях і реалізуються через зміст, методи, форми й технології підготовки майбутніх фахівців, рефлексивну та самоосвітню діяльність студентів і знаходять своє відображення в результатах. З'ясовано, що формуванню готовності до педагогічної взаємодії сприяють: проблемні, інтерактивні, дослідницькі методи; групові форми та інтерактивні педагогічні технології (проектні, тренінгові, коучинг- та кейс-технології, інформаційно-комунікаційні). Доведено, що охарактеризована методична система сприяє вдосконаленню і самовдосконаленню психолого-педагогічних знань і вмінь майбутнього вчителя трудового навчання та технологій, його особистісних і професійних якостей, формуванню загальної культури, системи цінностей, морально-етичних норм.

Постановка проблеми. Аналіз сучасних тенденцій у галузі освіти засвідчує наявність суперечності між соціальним замовленням на підготовку творчих, цілеспрямованих учителів трудового навчання та технологій, здатних до постійного самовдосконалення, здійснення педагогічної взаємодії на суб'єкт-суб'єктній основі, та невідповідністю змісту, методів і форм здійснення навчально-виховного процесу у вищих навчальних закладах, що забезпечують цю підготовку. Крім того, постійна зміна навчальних програм з трудового навчання вимагає активного впровадження в освітній процес підготовки особистісно розвивальної та компетентісної парадигм освіти, що зумовлює відповідний відбір змісту, методів,

форм та технологій підготовки вчителів, їх активне залучення до самоосвітньої діяльності, формування досвіду співпраці з учасниками освітнього процесу. Тому постає необхідність розробки й обґрунтування методичної системи підготовки майбутніх учителів трудового навчання та технологій.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. На необхідність перегляду підходів до підготовки майбутніх учителів на ідеях співпраці та взаємодії вказують учені-педагоги:

К. Абульханова-Славська, Г. Андрєєва, О. Глузман, С. Вітвицька, О. Друганова, С. Золотухіна, М. Євтух, О. Коберник, В. Курило, О. Микитюк, С. Микитюк, В. Майбородова, Н. Ничкало, Н. Побірченко, Н. Пузиркова, В. Радкевич, О. Рацул, О. Рудницька та ін. Питання

вдосконалення професійної підготовки майбутніх учителів трудового навчання та технологій досліджували: О. Білоблоцький, В. Дідух, Р. Захарченко, Ю. Кирильчук, О. Коберник, Г. Левченко, Л. Оршанський, В. Сидоренко, Г. Терещук, В. Титаренко, С. Ткачук, Д. Тхоржевський, С. Ящук та ін.

Мета статті – охарактеризувати методичну систему підготовки майбутніх учителів трудового навчання та технологій до педагогічної взаємодії у професійній діяльності.

Виклад основного матеріалу. Методична система підготовки майбутніх учителів трудового навчання та технологій ґрунтується на системному підході вивчення педагогічних явищ; теоріях професійної освіти (В. Беспалько, А. Андрєєв); теорії моделювання і конструювання педагогічної діяльності (І. Лернер, С. Гринько) й теоретичних положеннях підготовки майбутніх учителів трудового навчання та технологій до педагогічної взаємодії.

Основне призначення методичної системи підготовки майбутнього вчителя трудового навчання та технологій до педагогічної взаємодії полягає в удосконаленні й самовдосконаленні психолого-педагогічних знань і вмінь майбутнього вчителя, його особистісних і професійних якостей, формуванні загальної культури, системи цінностей, морально-етичних норм. У процесі обґрунтування методичної системи враховувалися закономірності її функціонування, пов'язані з внутрішньою будовою системи. Вони передбачають, що зміна одного з компонентів системи веде до зміни інших та всієї системи загалом. З огляду на це, виникає потреба в комплексному описі компонентів системи в їх єдності, дослідженні закономірностей зовнішніх зв'язків системи, що визначають особливості її функціонування у відповідному соціальному і культурному середовищі та мають суттєвий вплив на її ефективність. У ході дослідження враховувалися також такі вимоги до методичних систем: предметна спрямованість, локальність, динамічність,

цілісність, структурність, цілеспрямованість, взаємозалежність системи та освітнього середовища [3].

У теорію педагогічних досліджень одним із перших увів поняття «методична система» А. Пишкало, який розглядав її як сукупність п'яти ієрархічно підлеглих компонентів: цілей навчання, його змісту, методів, засобів, організаційних форм [2]. З часом компонентний склад методичної системи залежно від особливостей підготовки фахівців доповнювався. Таким чином, методична система підготовки майбутніх учителів трудового навчання та технологій до педагогічної взаємодії у професійній діяльності розглядається як складне динамічне утворення, що містить сукупність рівноправних взаємопов'язаних компонентів, таких як: цілі, зміст, методи, форми та технології підготовки, рефлексія, самоосвітня діяльність студентів, результат (рис. 1). Взаємодія між структурними компонентами методичної системи відбувається на двох рівнях – змістовому та діяльнісному.

Змістовий рівень взаємодії компонентів методичної системи відображає базову (вихідну) модель, розроблену з урахуванням внутрішніх зв'язків між її компонентами на основі результатів дослідження готовності студентів до педагогічної взаємодії у професійній діяльності, аналізу якісної оцінки результатів їх практичної підготовки та вимог до методичних систем. Взаємодія між структурними компонентами методичної системи відбувається на двох рівнях: змістовому та діяльнісному.

Змістовий рівень взаємодії компонентів методичної системи відображає базову (вихідну) модель, розроблену з урахуванням внутрішніх зв'язків між її компонентами на основі результатів дослідження готовності студентів до педагогічної взаємодії у професійній діяльності, аналізу якісної оцінки результатів їх практичної підготовки та вимог до методичних систем.

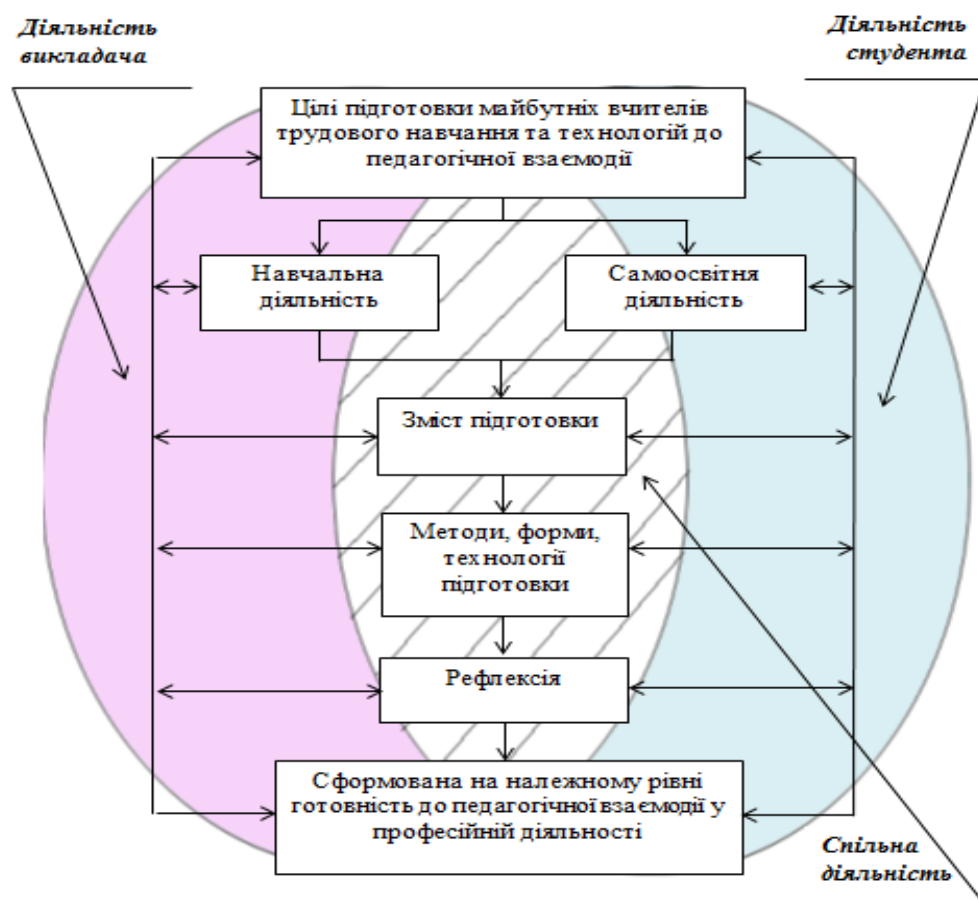


Рис. 1. Методична система підготовки майбутніх учителів трудового навчання та технологій до педагогічної взаємодії у професійній діяльності

Діяльнісний рівень взаємодії компонентів методичної системи зображено за допомогою діаграми Ейлера-Вена, побудова якої здійснюється з використанням двох або більше кіл, що накладаються одне на одне й посередині відображають спільний простір. Кожне коло символізує, відповідно, діяльність викладача та діяльність студентів, а ділянка перетину – діяльність їх взаємодії та взаємовпливу для реалізації спільних цілей. Зображення методичної системи на змістовому та діяльнісному рівнях дає змогу показати взаємодію між її компонентами та умовно відобразити, перш за все, суб'єкт-суб'єктний характер її функціонування.

Системоутворюючим компонентом методичної системи, що поєднує діяльність викладача і студента, є цілі, які конкретизуються в завданнях та реалізуються через зміст, методи, форми й технології

підготовки майбутніх фахівців, рефлексивну й самоосвітню діяльність студентів і знаходять своє відображення в результатах. Основними завданнями, що сприяють реалізації цілей підготовки майбутніх учителів трудового навчання та технологій до педагогічної взаємодії у професійній діяльності, є такі: поглибити професійно-педагогічні знання та вдосконалити уміння, які свідчать про високий рівень професіоналізму вчителя; розвинути та вдосконалити особистісні та професійно важливі якості, ціннісні орієнтації студентів; підвищити рівень загальної культури; забезпечити розвиток творчого потенціалу в педагогічній та технологічній діяльності вчителя трудового навчання та технологій. Цілі визначають бажаний результат професійної підготовки майбутніх учителів трудового навчання та технологій до педагогічної взаємодії, ґрунтуючись на

потребах суспільства та соціальному замовленні.

Обґрунтована методична система реалізується не лише під час навчання студента у вищому навчальному закладі, а й під час його самоосвітньої діяльності. Такі компоненти методичної системи, як зміст, методи, форми, технології підготовки, рефлексія забезпечують ефективність навчальної та самоосвітньої діяльності майбутніх вчителів трудового навчання та технологій.

Відзначимо, що самоосвіта сприяє вдосконаленню професійних знань та вмінь майбутнього фахівця, набуттю ним досвіду творчої діяльності, розширенню можливостей щодо застосування своїх здібностей, творчого потенціалу в різних галузях; розширенню світогляду та ерудиції, формуванню індивідуального педагогічного стилю. Саме самоосвітня діяльність усвідомлено спрямована на самовдосконалення, професійний саморозвиток з урахуванням особистісних потреб, мотивів та інтересів. До основних форм самоосвітньої діяльності майбутнього вчителя трудового навчання та технологій відносимо: відвідування факультативів, гуртків, майстер-класів, виставок творів декоративно-прикладного мистецтва, ярмарків ідей педагогічної творчості вчителів трудового навчання; підготовка доповідей, написання рефератів, розробка та оформлення портфоліо досягнень і т.д.

Наступним важливим компонентом методичної системи є зміст, який реалізується через різні форми організації навчальної діяльності студентів: лекційні та практичні (лабораторні, семінарські) заняття; педагогічні й виробничі практики; факультативи; ярмарки педагогічних ідей; майстер-класи; самоосвітню діяльність.

У процесі проектування змісту підготовки майбутніх учителів трудового навчання та технологій до педагогічної взаємодії враховувалися: принцип науковості, що забезпечив відображення досягнень сучасної педагогічної науки та техніки; принцип послідовності та наступності реалізувався через логічну побудову змісту та його взаємозв'язок на всіх етапах підготовки; принцип системності сприяв формуванню

цілісної системи знань та єдності змістової і діяльній сторін підготовки фахівця до взаємодії; принцип діагностичного цілепокладання забезпечив вимірюваність результатів навчання; принцип професійної спрямованості сприяв урахуванню специфіки професійної діяльності; принцип структурованості та завершеності дозволив визначити місце та значення кожної навчальної дисципліни в системі підготовки вчителів; принцип відповідності змісту освіти цілям підготовки фахівця сприяв відображенню у змісті підготовки соціальних умов і потреб суспільства щодо налагодження взаємодії, співвідношення суспільно значущих цінностей, знань, способів діяльності з реалізацією права студента на вибір професійно орієнтованого змісту підготовки. Така підготовка забезпечується через традиційні та інноваційні методи навчання з використанням відповідних організаційних форм, технологій та способів самоосвітньої діяльності майбутніх учителів трудового навчання до педагогічної взаємодії.

Формуванню готовності до педагогічної взаємодії сприяють, перш за все, методи, що передбачають суб'єкт-суб'єктну взаємодію: проблемні, інтерактивні, дослідницькі. Саме вони стимулюють і мотивують навчально-пізнавальну діяльність студентів, уможливають співпрацю між учасниками освітнього процесу, забезпечують обмін цінностями, набуття досвіду взаємодії та вдосконалення методик викладання при умові використання сучасних технологій навчання та рефлексії власної педагогічної діяльності та її результатів. У контексті нашого дослідження важливим є також метод взаємонавчання, запропонований О. Рівіним [1]. Враховуючи особливості майбутньої професійної діяльності вчителів трудового навчання та технологій, саме метод взаємонавчання є одним з важливих засобів формування готовності до взаємодії на засадах співпраці, поваги до інших суб'єктів взаємодії, рефлексії процесу та результатів своєї діяльності.

Форми організації навчальної діяльності у ході підготовки майбутніх учителів трудового навчання та технологій до педагогічної взаємодії мають забезпечувати формування умінь співпрацювати, узгоджено

діяти в команді. Цього потребує і їхня майбутня професійна діяльність, зокрема особливості трудового навчання, де вчитель і учні мають вирішувати різні технічні завдання, розробляти проекти, колективно здійснюючи пошук оптимальних розв'язків технологічної задачі. Враховуючи це, ефективними формами роботи, що сприяють формуванню у майбутніх учителів трудового навчання та технологій готовності до педагогічної взаємодії, є групові (проблемні, практичні та методичні семінари; ярмарки педагогічних ідей; педагогічні читання, виконання педагогічних проектів; студентські наукові конференції; вебінари; тренінги; майстер-класи; коучинг). Така організація навчання передбачає поділ студентів на групи (пари, ланки, бригади) під час виконання завдання з метою реалізації освітніх завдань. У процесі використання групових форм навчання у студентів формується вміння співпрацювати один із одним, поважати думку опонента, реалізується потреба до спілкування, взаємодопомоги та взаємопідтримки. Групова діяльність студентів сприяє формуванню почуття колективізму, морально-етичних якостей, гуманності, комунікативних умінь, культури взаємодії.

Важливу роль відіграють інтерактивні педагогічні технології, до яких віднесено: проектні, тренінгові, коучинг- та кейс-технології, інформаційно-комунікаційні. Їх використання сприяє розвитку потреби у

педагогічній взаємодії, формуванню педагогічної етики, культури взаємовідносин, налагодженню співпраці під час вирішення педагогічних завдань на засадах розвитку творчого потенціалу кожного студента.

Наступним компонентом методичної системи є рефлексія, яка забезпечує усвідомлений та критичний аналіз студентами процесу та результатів навчальної й самоосвітньої діяльності, визначення ефективних напрямів її вдосконалення. Здатність до рефлексії у майбутнього вчителя є однією з важливих умов розуміння інших суб'єктів навчального процесу, налагодження зворотного зв'язку під час педагогічної взаємодії.

Висновок. Обґрунтована методична система підготовки майбутніх учителів трудового навчання та технологій до педагогічної взаємодії дає можливість більш чітко відобразити взаємодію не лише компонентів системи, але й діяльності викладача та студента, а головне – їх співпрацю, взаємовплив у процесі реалізації освітніх цілей. Використання всіх елементів методичної системи забезпечить формування у студентів готовності до педагогічної взаємодії. До перспектив подальших досліджень відносимо обґрунтування та розробку навчально-методичного забезпечення реалізації охарактеризованої методичної системи підготовки майбутніх учителів трудового навчання та технологій.

Література

1. Взаємонавчання учнів. Метод Рівіна [Текст]: метод. збірник / упоряд. І. Рожнятовська. – К.: Видавничий дім «Шкільний світ»: Видавництво Л. Галіцина, 2006. – 128 с.

2. Пышкало А. М. Методическая система обучения геометрии в начальной школе: автор. доклад по монографии «Методика обучения геометрии в начальных

классах», представ. на соиск. уч. степени д-ра пед. наук / А.М. Пышкало. – М., 1975. – 39 с.

3. Яшанов С. М. Теоретико-методичні засади системи інформатичної підготовки майбутніх учителів трудового навчання [Текст]: дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.04 / Яшанов Сергій Микитович; Нац. пед. ун-т ім. М.П. Драгоманова. – К., 2010. – 529 с.

Реферат

Методическая система подготовки будущих учителей трудового обучения и технологий к педагогическому взаимодействию

Ирина Андрощук,

кандидат педагогических наук, доцент кафедры теории и методики трудового и профессионального обучения Хмельницкого национального университета

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:

методическая система, учитель трудового обучения и технологий, педагогическое взаимодействие, содержание подготовки, методы, формы и технологии подготовки

В статье акцентировано внимание на необходимости пересмотра подходов к подготовке будущих учителей трудового обучения и технологий на основе лично-развивающей и компетентностной парадигм. Определены закономерности, которые заложены в основу функционирования методической системы, связанные с внутренним строением системы и ее внешними связями, и основные требования, которые были учтены при разработке методической системы. На основе обобщения научных исследований установлено, что методическая система подготовки будущих учителей трудового обучения и технологий к педагогическому взаимодействию в профессиональной деятельности рассматривается как сложное динамическое образование, содержащее совокупность равноправных взаимосвязанных компонентов, таких как: цели, содержание, методы, формы и технологии подготовки, рефлексия, самообразовательная деятельность студентов, результат. Сосредоточено внимание на том, что взаимодействие между структурными компонентами разработанной методической системы происходит на двух уровнях: содержательном и деятельностном. Это позволяет отобразить взаимодействие между ее компонентами и показать, прежде всего, субъект-субъектный характер ее функционирования. Охарактеризованы компоненты методической системы и их содержание. Отмечено, что системообразующим компонентом методической системы есть цели, которые конкретизируются в задачах и реализуются через содержание, методы, формы и технологии подготовки. Установлено, что формированию готовности к педагогическому взаимодействию способствуют проблемные, интерактивные, исследовательские методы, групповые формы и интерактивные педагогические технологии (проектные, тренинговые, коучинг- и кейс-технологии, информационно-коммуникационные). Доказано, что описанная методическая система способствует совершенствованию психолого-педагогических знаний и умений будущего учителя трудового обучения и технологий, его личностных и профессиональных качеств, формированию общей культуры, системы ценностей, морально-этических норм.

Abstract

Methodical system of future handicraft and technology teachers' training for pedagogical interaction

Iryna Androshchuk,

PhD, Ass. Prof. of vocational education theory and methodic professional chair of Khmelnytsk national university

KEY WORDS:

methodical system, handicraft and technology teacher, pedagogical interaction, training content, training methods, forms and technologies

The need for updating approaches to future handicraft and technology teachers training based on personality development and competency-based paradigms has been actualized in the article. The patterns incorporated into functioning of a methodical system, related to an internal structure of the system and its external links and the main requirements included during development of the methodical system have been defined. Based on generalization of research findings, it has been specified that the methodical system of future handicraft and technology teachers' training for pedagogical interaction in professional activity is viewed as a complex and dynamic formation that consists of equivalent interrelated components such as

goals, content, methods, forms and technologies of training, reflection, student self-regulated learning, outcomes. It has been stated that the interaction between structural components of the developed methodical system is carried out at two levels, namely, content- and activity-based that allows to reflect the interaction between its components and, therefore, the subject-subject nature of its functioning. The components of the methodical system and their content have been characterized. It has been indicated that a system forming component of the methodical system combining activities of a teacher and a student are goals specified in assignments and realized through content, methods, forms and technologies of future specialists' training, reflexive activity and self-regulated learning of students and reflected in outcomes. It has been found out that forming readiness for pedagogical interaction is facilitated by problem-based, interactive and research methods; group-based forms and interactive pedagogical technologies (project-based, training, coaching, case, information and communication technologies). It has been proved that the characterized methodical system ensures development and self-development of psychopedagogical knowledge and skills of a future handicraft and technology teacher, their personal and professional qualities, forming of general culture, value system, moral and ethics.

References

1. Vzyayemonavchannya uchniv. Metod Rivina [Tekst] : metod. zbirnyk / uporyad. I. Rozhnyatovs'ka. – K. : Vydavnychyy dim «Shkil'nyy svit» : Vydavnytstvo L. Halitsyna, 2006. – 128 s.
2. Pyishkalo A.M. Metodicheskaya sistema obucheniya geometrii v nachalnoy shkole : avtor. doklad po monografii «Metodika obucheniya geometrii v nachalnyih klassah», predstav. na soisk. uch. stepeni d-ra ped. nauk / A.M. Pyishkalo. – M., 1975. – 39 s.
3. Yashanov S.M. Teoretyko-metodychni zasady systemy informatychnoyi pidhotovky maybutnikh uchyteliv trudovoho navchannya [Tekst] : dys. ... d-ra ped. nauk : 13.00.04 / Yashanov Serhiy Mykytovych ; Nats. ped. un-t im. M.P. Drahomanova. – K., 2010. – 529 s.

УДК 37.091.33:373.5

ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ РОЗВИТКУ КАР'ЄРНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ ІНЖЕНЕРІВ-МЕХАНІКІВ У ТЕХНІЧНИХ УНІВЕРСИТЕТАХ

Марина Клименко,
викладач кафедри філософії і педагогіки
Національного транспортного університету

КЛЮЧОВІ СЛОВА:

професійна освіта,
професійна кар'єра,
кар'єрний вибір,
кар'єрний розвиток,
кар'єрне консультування,
професійна орієнтація

Реферат.

У статті обґрунтовано педагогічні умови розвитку кар'єрної компетентності майбутніх інженерів-механіків з експлуатації машин та механізмів. У контексті особистісно-професійного становлення дані умови є складним процесом, утвореним шляхом поєднання провідних видів діяльності, комунікації та суб'єктивно-особистісного концепту «Я-фахівець». Доведено, що педагогічні умови розвитку кар'єрної компетентності майбутніх інженерів-механіків з експлуатації машин та механізмів – це спеціально створені обставини, котрі реалізуються в процесі їхньої професійної підготовки в технічних університетах, забезпечують розв'язання наукової проблеми, зумовлюючи певний вектор прогресивного розвитку навчального закладу. Теоретично обґрунтовано й експериментально апробовано педагогічні умови розвитку кар'єрної компетентності майбутніх інженерів-механіків у технічних університетах: актуалізація уявлень про професійний успіх, формування мотиваційно-ціннісного ставлення до кар'єри, потреби в оволодінні базовими знаннями про можливості самореалізації у професійній кар'єрі; розвиток комунікативних умінь, формування здатності створювати сприятливе освітньо-розвивальне середовище для розвитку лідерських якостей, організаторських здібностей, умінь особистості; формування рефлексії досягнень; залучення студентів до прогнозування кар'єри, планування і проектування її стратегії як процесу самопізнання, самооцінки, саморозвитку і самовдосконалення, утвердження суб'єктно-діяльнісного компоненту кар'єрної компетентності. Проаналізовано особливості реалізації визначених педагогічних умов на кожному етапі процесу професійної підготовки майбутніх інженерів-механіків у технічних університетах. Перспективними залишаються: системний розгляд теоретичних і методичних основ розвитку професійної і кар'єрної компетентності, всебічного аналізу складових їхніх взаємозв'язків, визначення її ролі в житті особистості й суспільства.

Постановка проблеми. Провідним завданням вищої освіти є створення умов для особистісно-професійного становлення майбутніх фахівців, їхнього подальшого зростання у професійній діяльності. Осмислення стану професійної підготовки майбутніх інженерів-механіків з експлуатації машин та механізмів у Національному транспортному університеті, власний педагогічний досвід засвідчує, що в традиційній системі вищої технічної освіти не враховують специфіки професійного становлення таких фахівців, зокрема щодо формування в них спеціальних професійно значущих якостей для проектування траєкторії кар'єрного зростання (відповідних задатків, здібностей, соціально-фахової відповідальності, самостійності, соціальної активності, уявлень про професійний успіх, кар'єрне зростання тощо), що актуалізує проблему розвитку кар'єрної компетентностей майбутніх інженерів-механіків.

Аналіз останніх досліджень. На основі теоретичного аналізу праць із питань професійної підготовки інженерів (І. Бендера, Н. Бідюк, Н. Брюханова, І. Буцик, Л. Володарська-Зола, О. Вошецька, В. Дуганець, О. Ігнатюк, І. Каньковський, О. Коваленко,

Е. Лузік, Є. Нероба, Н. Підбуцька, О. Попова, Н. Саєнко, Л. Щербатюк та ін.) встановлено наявність численних розвідок про педагогічні умови щодо формування, становлення чи розвитку різних якостей студентів у процесі їхньої професійної підготовки. У контексті досліджуваної проблеми науково значущими є праці співробітників Інституту професійної освіти НАПН України С. Алексєєвої, Д. Закагнова, В. Лозовецької, В. Орлова, В. Радкевич та ін. Водночас з'ясовано, що дослідники часто використовують однакові методологічні підходи до виявлення педагогічних умов і певною мірою не враховують професійну специфіку досліджуваного феномену.

Метою статті є визначення сутності поняття «педагогічні умови розвитку кар'єрної компетентності майбутніх інженерів-механіків з експлуатації машин та механізмів», обґрунтування даних педагогічних умов та визначення цілей їх реалізації в технічних університетах.

Виклад основного матеріалу. Багатозначність поняття «педагогічні умови» визначається численними тлумаченнями вчених і проектує широку перспективу дослідницьких

пошуків. Так, А. Алексюк, А. Аюрзанайн, П. Підкасистий розглядають педагогічні умови як чинники, що впливають на процес досягнення мети. Вчені диференціюють їх у межах двох груп: зовнішні (позитивні відносини викладача і студента, об'єктивність оцінки навчального процесу, місце навчання, приміщення, клімат тощо) та внутрішні (індивідуальні властивості студентів) [5]. Водночас, В. Манько педагогічні умови розглядає як взаємопов'язану сукупність внутрішніх параметрів і зовнішніх характеристик функціонування, що забезпечує високу результативність навчального процесу відповідно до психолого-педагогічних критеріїв оптимальності [4]. У наукових працях педагогічні умови часто позиціонують як обставини, що сприяють прогресу чи уповільнюють динаміку навчально-виховного процесу, а також розглядають як комплекс засобів ефективного здійснення освітнього процесу [1]. Тобто поняття «педагогічні умови» дослідники здебільшого розглядають як конкретні штучно створені чинники, що регулюють навчально-виховний процес для досягнення завчасно окреслених результатів. Відтак, педагогічні умови розвитку кар'єрної компетентності майбутніх інженерів-механіків з експлуатації машин та механізмів позиціонуємо як спеціально створені обставини, що реалізуються в процесі їхньої професійної підготовки у технічних університетах, забезпечують розв'язання наукової проблеми, обумовлюючи певний вектор прогресивного розвитку навчального закладу.

Теоретичне вивчення праць щодо професійного розвитку і кар'єрного зростання засвідчує взаємозумовленість кар'єри та процесу професійної підготовки майбутніх фахівців. Більшість студентів технічних університетів усвідомлюють, що роботодавці зацікавлені в активних, ініціативних фахівцях, здатних до ефективної самопрезентації, критичного сприйняття й акумулювання знань із суміжних галузей наук і своєчасного реагування на оновлення їх змістового наповнення. Тому у процесі професійної підготовки важливо приділяти увагу формуванню в майбутніх інженерів-механіків уявлень про професійну кар'єру, базових знань і вмінь, що уможливають їхню самореалізацію у професійній кар'єрі, а також набуття навичок активної поведінки в умовах суспільства сталого розвитку.

Першою педагогічною умовою розвитку кар'єрної компетентності майбутніх інженерів-механіків з експлуатації машин та механізмів у процесі їхньої професійної підготовки є актуалізація уявлень про професійний успіх, формування мотиваційно-ціннісного ставлення до кар'єри та потреби в оволодінні базовими знаннями про можливості професійної самореалізації. *Мета реалізації* зазначеної умови полягає в забезпеченні цілісності формування й розвитку мотиваційно-ціннісного й когнітивно-процесуального компонентів кар'єрної компетентності майбутніх інженерів-механіків з експлуатації машин та механізмів у процесі професійної підготовки в технічних університетах. Пропонуємо здійснювати це шляхом оновлення змісту освіти, з урахуванням відомостей про типи, етапи, стратегії, різновиди професійної діяльності інженерів, соціальні запити й фахові вимоги до знань, умінь, навичок і професійних компетентностей. У зв'язку з цим, до змісту професійної підготовки майбутніх інженерів-механіків у технічних університетах було включено інтегрований навчальний курс варіативного циклу дисциплін (за вибором студентів) «Проектування і розвиток кар'єри інженера». Метою курсу було спрямовано на підвищення рівня кар'єрної компетентності студентів технічного університету шляхом актуалізації особистісно-значущого сенсу здобуття вищої професійної освіти, формування позитивної професійної «Я-концепції» на основі розкриття сутності, структури і змісту кар'єрної компетентності. Провідним завданням визначено формування уявлення про процес самовизначення особистості майбутнього фахівця в освітньому середовищі як початковий базовий етап професійної кар'єри. Поставлене завдання виконується відповідно до етапів формування кар'єрної компетентності засобами акцентуації уваги суб'єктів освітнього процесу на формуванні мотиваційно-ціннісного і когнітивно-процесуального компонентів кар'єрної компетентності шляхом інтеграції відомостей із психології, соціології, освітнього менеджменту та їх концентрації у змісті професійної підготовки майбутніх інженерів, критичного осмислення соціально-професійного досвіду діяльності, морфологічно-функціональних особливостей та індивідуально-особистісних якостей представників інженерних професій, аналізу реалій суспільно-економічного

розвитку та новітніх тенденцій ринкової економіки.

Другою педагогічною умовою розвитку кар'єрної компетентності майбутніх інженерів-механіків з експлуатації машин та механізмів у процесі професійної підготовки в технічних університетах є розвиток комунікативних умінь, формування здатності створювати сприятливе освітньо-розвивальне середовище, в якому реалізується та вдосконалюється здатність особистості розвивати лідерські якості, організаторські вміння. *Мета реалізації* означеної умови полягає в цілісності розвитку мотиваційно-ціннісного, когнітивно-процесуального, суб'єктно-діяльнісного, рефлексивно-оцінного компонентів кар'єрної компетентності на основі виявлення та вдосконалення комунікативних якостей майбутніх інженерів-механіків з експлуатації машин та механізмів. У навчальний процес інтегруємо оволодіння професійними знаннями в галузі менеджменту, вміннями репрезентувати свої досягнення для їх оцінки експертами тощо. Виокремлюючи специфічні умови, за яких відбувається професійна підготовка і діяльність інженера-механіка, увагу акцентуємо на усвідомленні й урахуванні значущості продуктивної комунікативної взаємодії.

Цільова настанова комунікативної взаємодії полягає в осмисленні перспектив і можливостей кар'єрного зростання майбутніх фахівців на етапі становлення суспільства сталого розвитку. Спільні пошуки смислу навчання, доцільності оволодіння встановленою у ВТНЗ сукупністю професійних знань, умінь і навичок, осмислення їх значення для майбутньої кар'єри слід розглядати як специфічний процес професійного становлення майбутнього інженера, як засіб психолого-педагогічного спілкування і стимул до дії. У структурі діалогового спілкування відома українська вчена-гуманіст О. Рудницька виділяла чотири інтегральні якості: комунікативність, емпатію, креативність, рефлексію, підкреслюючи особливе значення останньої у «творенні самого себе». Саме наявність рефлексивної позиції дає змогу запобігти людській деформації, сприяє вихованню почуття міри й такту, відкриває можливість глибоко усвідомлювати проблеми, вибирати шляхи їх розв'язання, критично оцінювати й коригувати отриманні результати. Поза механізмами рефлексії неможливо

зрозуміти й пояснити суть самовдосконалення. Внутрішньо діалоговий характер рефлексії розкриває її значення як «інтеріоризованої дискусії», своєрідної форми самоспілкування людини, здатної до уявного роздвоєння власного «Я» й перетворення на уявних співрозмовників [6, с. 36-39].

Професійний розвиток сучасних робітників, техніків, інженерів, передбачає широкий технічний світогляд, здатність до оперативного реагування на будь-які зміни в технологічному процесі, спроможність передбачити наслідки цих змін, планувати свої дії, самостійно визначати найраціональніші прийоми праці. Разом із тим, у розвитку професійної і кар'єрної компетентності майбутній інженер повинен спиратися не на сукупність професійних знань і навичок, а на здатність реалізувати їх у професійній діяльності. Набуття необхідного рівня компетентності є стратегічним завданням розвитку фахівця. Відповісти на питання, як розвинути певну необхідну якість (властивість) і що необхідно для цього зробити, а також оцінити наявний потенціал розвитку даної якості, допоможе кар'єрний супервайзер (коуч, тьютор) – досвідчений наставник, експерт і професіонал в галузі оціночних технологій та кар'єрного менеджменту. У зв'язку з цим, у дослідженні враховуємо потенціал новітніх управлінських технологій, зокрема нетворкінгу, що сприяють створенню і використанню мережі корисних зв'язків і знайомств для розвитку кар'єрної компетентності випускників технічних університетів [3, с. 147].

Отже, маємо підстави констатувати, що комунікативні якості – це важливий чинник кар'єрного успіху майбутніх інженерів-механіків. Відтак, усвідомлення потреби вдосконалення комунікативних умінь, розуміння особливостей сучасних комунікацій, розвиток комунікативних якостей володіння відповідними навичками, що забезпечують ефективну комунікативну взаємодію фахівця у різних ситуаціях життєдіяльності та цивілізаційного буття, постають як важлива педагогічна умова становлення кар'єрної компетентності майбутніх інженерів-механіків. Здатність майбутніх інженерів-механіків з експлуатації машин та механізмів до професійної комунікації конкретизується сукупністю індивідуально-

особистісних особливостей, необхідних для професійного спілкування.

Третьою педагогічною умовою розвитку кар'єрної компетентності майбутніх інженерів-механіків з експлуатації машин та механізмів визначаємо формування рефлексії досягнень. Реалізація даної умови корелює з процесами цілевизначення та оцінювання, оскільки майбутнім фахівцям для успішного самоздійснення необхідно чітко знати власні цілі й орієнтуватися в них. Процес рефлексії відбувається в межах цілевизначення й оцінювання власних досягнень за певний термін (тиждень, семестр, навчальний рік тощо). У науці й практиці менеджменту управління диференціюють колективну рефлексію та рефлексію власних успіхів. У межах нашого дослідження на першому етапі експерименту використовуємо рефлексію емоційну (рефлексія мотиваційної готовності майбутніх інженерів-механіків до продуктивної взаємодії з викладачем й обговорення спроектованих стратегій кар'єрного розвитку), на завершальному етапі – творчу рефлексію, рефлексію досягнень, яка є важливою умовою кар'єрного зростання. Мета реалізації умови полягає в формуванні у майбутніх інженерів-механіків з експлуатації машин та механізмів здатності до самодіагностики професійно значущих якостей для кар'єрного зростання, адекватності оцінювання успіху у процесі здобуття фахової освіти, об'єктивності ціннісних ставлень у досягненні творчого рівня кар'єрного розвитку.

Дослідники в галузі педагогіки і психології наголошують, що кожна людина може реалізувати себе й покладені на неї функції за умови виявлення готовності до самопізнання і самовдосконалення. Тому важливо, щоб майбутні інженери-механіки були обізнані з психолого-педагогічними відомостями про форми, способи, особливості й механізми відображення оточуючого світу в собі, внутрішньої комунікації як діалогу з самим собою, власною свідомістю і світовідчуттям, удосконалили здатність до професійної рефлексії, що інтегрує психосоціальну спрямованість інженерної діяльності, осмислені наукові відомості й усвідомлення набутого досвіду. Саме тому з-поміж базових професійних знань, умінь і навичок інженерів-механіків ми виокремлюємо такі, що піддаються рефлексії. Це

– знання, актуальні для особистісного становлення майбутніх інженерів-механіків з експлуатації машин та механізмів і розвитку їхньої професійної кар'єри, та інформативні знання, наявність яких і сама природа їхнього функціонування у діяльності фахівця не потребують рефлексивного осмислення, а вміння і навички відрізняються ознакою автоматизованих дій, що також не становить потреби рефлексії. Наприклад, окремі знання студента ВТНЗ із основ інженерії або вміння і навички в галузі механіки. На відміну від інформативних знань, рефлексії піддають знання, наприклад, щодо розвитку індивідуально-особистісних якостей, фахових умінь, навичок спілкування в середовищі професіоналів, орієнтації в кар'єрному розвитку тощо.

У межах дослідження реалізацію третьої педагогічної умови забезпечуємо рефлексивними діями щодо планування кар'єри і проектування можливих варіантів її розвитку. Розглядаючи процес професійної освіти в контексті формування кар'єрної компетентності дослідники доводять, що вибір педагогічних технологій, спрямованих на формування цієї інтегративної якості студентів, повинен базуватися на принципах особистісно-орієнтованої освіти, де студент займає суб'єктну позицію, усвідомлює позитивну «Я-концепцію» і формує адекватну самооцінку [7, с.173.]. Професійна «Я-концепція» – один із різновидів «Я-концепції», що розглядається як набір характеристик самосприйняття, усвідомлених індивідом як таких, що відповідає вибору професії, тобто включає в себе систему уявлень людини про себе як суб'єкта професійної діяльності та як особистості, призначену для реалізації тих чи інших за змістом смислових відносин людини до професії і забезпечують його власне функціонування, саморозвиток / самореалізацію в професії. Тобто, найважливішим елементом рефлексивно-оцінного компонента в структурі професійної «Я-концепції» виступає самооцінка, оцінка особистістю себе, своїх знань, здібностей, вчинків, можливостей, досягнутих результатів своєї діяльності тощо, рівні яких можуть бути завищені, занижені або адекватні. При цьому, в структурі професійної самооцінки диференціюють самооцінку своїх професійних можливостей (результату) і самооцінку своєї

діяльності, досягнутого (потенціалу), від співвідношення яких залежить ступінь задоволення досягненнями в професійній діяльності і кар'єрі.

Формування професійно значущих якостей особистості (суб'єктної позиції, позитивної професійної «Я-концепції», адекватної самооцінки), необхідних інженеру-механіку для успіху в професійній кар'єрі можливе за умови всебічної реалізації принципів особистісно-орієнтованого підходу, що орієнтує систему професійної підготовки майбутнього інженера на використання педагогічних технологій, які розвивають потенціал особистості інженера, управлінця, лідера. Такими технологіями є процесуальні педагогічні технології, що реалізуються в наступних формах: проблемна, дослідницька (постановка проблеми, висунення і перевірка гіпотез, генерація ідей тощо), проектна діяльність; комунікативно-діалогова, дискусійна (виявлення і зіставлення точок зору, позицій, підбір і пред'явлення аргументації і тощо); ігрова, що моделює в предметно-змістовному (імітаційно-ігровому) і соціально-психологічному (рольовому) плані [2]. Проектна діяльність динамічно розвивається в усіх напрямках виробництва й управління. Без організації проектів неможливо увести роботу інженера-механіка з експлуатації машин і механізмів, розширення виробництва тощо. Проектну діяльність часто відносять до інноваційної, оскільки її результат – об'єкт із новими властивостями.

Висновок. Розвиток професійної і кар'єрної компетентності майбутніх інженерів-механіків з експлуатації машин та механізмів у проекції особистісно-професійного становлення є складним процесом, утвореним виконанням домінуючих видів діяльності, комунікацією й формуванням світоглядного суб'єктивного образного уявлення «Я-фахівець». Теоретично обґрунтовано й експериментально апробовано педагогічні умови розвитку кар'єрної компетентності майбутніх інженерів-механіків у технічних університетах: актуалізація уявлень про професійний успіх, формування мотиваційно-ціннісного ставлення до кар'єри, потреби в оволодінні базовими знаннями про можливості самореалізації у професійній кар'єрі; розвиток комунікативних умінь, формування здатності створювати сприятливе освітньо-розвивальне середовище для розвитку лідерських якостей, організаторських здібностей, умінь особистості; формування рефлексії досягнень; залучення студентів до прогнозування кар'єри, планування й проектування її стратегії як процесу самопізнання, самооцінки, саморозвитку і самовдосконалення, утвердження суб'єктно-діяльнісного компоненту кар'єрної компетентності. Перспективними залишаються: системний розгляд теоретичних і методичних основ розвитку професійної і кар'єрної компетентності, всебічного аналізу складових їхніх взаємозв'язків, визначення її ролі в житті особистості й суспільства.

Література

1. Ашеро́в А. Т. Методи і моделі оцінки педагогічного впливу на розвиток пізнавальної самостійності студентів / А. Т. Ашеро́в, В. Г. Логвіненко. Українська інженерно-педагогічна академія. – Х. : УПА, 2005. – 164 с.
2. Кларин М.В. Современная карьера / М.В. Кларин // Управление персоналом. – 1998. – №2. – С. 34-47.
3. Кови С. Правила выдающейся карьеры / Стивен Кови, Дженнифер Колосимо; пер. с англ. М. Мацковской. – Москва: Манн, Иванов и Фербер; Эксмо, 2013. – 224 с.
4. Манько В. М. Дидактичні умови формування у студентів професійно-пізнавального інтересу до спеціальних дисциплін / В. М. Манько // Соціалізація особистості: зб. наук. пр. Національного педагогічного університету ім. М. Драгоманова. – К. : Логос, 2000. – Вип. 2. – С. 153–161.
5. Організація самостійної роботи студентів в умовах інтенсифікації навчання : навч. посіб. / [А.М. Алексюк, А.А. Аюрзанайн, П.І. Підкасистий, В.А. Козаков та ін.]. – К. : ІСДО, 1993. – 336 с.
6. Рудницька О. П. Розуміння мистецького твору в контексті ідей феноменології / О. П. Рудницька // Наукові записки Ніжин. держ. пед. ун-ту ім. М. В. Гоголя. – Ніжин, 1999. – С. 36-39.
7. Янченко И.В. Обогащение содержания профессионального образования в контексте формирования карьерной компетентности студентов / И. В. Янченко // Научное обозрение. Педагогические науки. – 2014. – № 2. – С. 173-173.

Реферат

Педагогические условия развития карьерной компетентности будущих инженеров-механиков в технических университетах

Марина Клименко,

*преподаватель кафедры философии и педагогики
Национального транспортного университета*

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:
профессиональное образование, профессиональная карьера, карьерная компетентность, педагогические условия развития карьерной компетентности будущих инженеров-механиков

В статье обоснованы педагогические условия развития карьерной компетентности будущих инженеров-механиков по эксплуатации машин и механизмов. В контексте личностно-профессионального становления данные условия являются сложным процессом сочетания ведущих видов деятельности, коммуникации и субъективно-личностного концепта «Я-профессионал». Доказано, что педагогические условия развития карьерной компетентности будущих инженеров-механиков по эксплуатации машин и механизмов – это обстоятельства, которые создаются в процессе профессиональной подготовки таких специалистов в технических университетах, обеспечивают решение научной проблемы, обуславливая определенный вектор прогрессивного развития учебного заведения. Теоретически обоснованы и экспериментально апробированы педагогические условия развития карьерной компетентности будущих инженеров-механиков в технических университетах: актуализация представлений о профессиональном успехе, формирование мотивационно-ценностного отношения к карьере, потребности в овладении базовыми знаниями о возможностях самореализации в профессиональной карьере; развитие коммуникативных умений, формирования способности создавать благоприятную образовательно-развивающую среду для проявления лидерских качеств, организаторских способностей, умений личности; формирование рефлексии достижений; привлечение студентов к прогнозированию карьеры, планированию и проектированию ее стратегии как процесса самопознания, самооценки, саморазвития и самосовершенствования, утверждения субъектно-деятельностного компонента карьерной компетентности. Проанализированы особенности реализации определенных педагогических условий на каждом этапе процесса профессиональной подготовки будущих инженеров-механиков в технических университетах. Перспективными остаются: системное рассмотрение теоретических и методических основ развития профессиональной и карьерной компетентности, всестороннего анализа составляющих их взаимосвязей, определения ее роли в жизни личности и общества.

Abstract

Pedagogical conditions for the development of career competence of future mechanical engineers in technical universities

Marina Klimenko,

*Teacher of the Department of Philosophy and Pedagogy
National Transport University*

KEY WORDS:
vocational education, professional career, career competence, pedagogical conditions for development of career competence of future engineers-mechanics

The article substantiates the pedagogical conditions for the development of the career competence of future mechanical engineers in the operation of machines and mechanisms. In the context of personal and professional development, these conditions are a complex process of combining the leading activities, communication and the subjective-personal concept of "I am a professional." It is proved that the pedagogical conditions for the development of career competence of future mechanical engineers in the operation of machines and mechanisms are the circumstances that are created in the process of professional training of such specialists in technical universities, ensure the solution of the scientific problem, stipulating a certain vector of progressive development of the educational institution. The pedagogical conditions for the development of the career competence of future mechanical engineers in technical universities are theoretically grounded and experimentally tested: actualization of ideas about professional success, the formation of a motivational and value attitude to a career, the need for mastering basic knowledge about opportunities for self-fulfillment in a professional career; The development of communication skills, the formation of the ability to create a favorable educational and development environment for the manifestation of leadership qualities, organizational skills, personal skills; Formation of the reflection of achievements; Involvement of students in career forecasting, planning and designing of its strategy as a process of self-knowledge, self-evaluation, self-development and self-improvement, approval of the subject-activity component of career competence. The features of realization of certain pedagogical conditions at each stage of the process of vocational training of future engineers-mechanics in technical universities are analyzed. Perspective are: systematic consideration of the theoretical and methodological foundations for the development of professional and career competence, a comprehensive analysis of the interrelations that make up them, determining its role in the life of the individual and society.

References

1. Asherov A. T. Metody i modeli otsinky pedahohichnoho vplyvu na rozvytok piznavalnoi samostiinosti studentiv /A. T. Asherov, V. H. Lohvinenko. Ukrainska inzhenerno-pedahohichna akademiia. – Kh. : UIPA, 2005. – 164 s.
2. Klaryn M.V. Sovremennaia karera / M. V. Klaryn // Upravlenye personalom. – 1998. – № 2. – S. 34-47.
3. Kovy S. Pravylya vydaiushcheisia karery / Styven Kovy. Dzhennyfer Kolosymo; per. s anhl. M. Matskovskoi. – Moskva : Mann, Ivanov y Ferber; Eksmo, 2013. – 224 s.
4. Manko V.M. Dydaktychni umovy formuvannia u studentiv profesiino-piznavalnoho interesu do spetsialnykh dystsyplin / V. M. Manko // Sotsializatsiia osobystosti: zb. nauk. pr. Natsionalnoho pedahohichnoho universytetu im. M. Drahomanova. – K. : Lohos, 2000. – Vyp. 2. – S. 153-161.
5. Orhanizatsiia samostiinoi roboty studentiv v umovakh intensyfikatsii navchannia : navch. posib. / [A. M. Aleksiiuk, A. A. Aiurzanain, P. I. Pidkasystyi, V. A. Kozakov ta in.]. – K. : ISDO, 1993. – 336 s.
6. Rudnytska O. P. Rozuminnia mystetskoho tvoriv v konteksti idei fenomenolohii / O. P. Rudnytska // Naukovi zapysky Nizhyn. derzh. ped. un-tu im. M. V. Hoholia. – Nizhyn, 1999. – S. 36-39.
7. Ianchenko Y. V. Obohashchene sodержanyia professyonalnoho obrazovanyia v kontekste formyvanyia kareranoi kompetentnosti studentov / Y. V. Yanchenko // Nauchnoe obozrenye. Pedahohycheskye nauky. – 2014. – № 2. – S. 173-173.

УДК 372.134

ОРГАНІЗАЦІЯ ПОЗАУРОЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ УЧНІВ

Ігор Андрощук,

*кандидат педагогічних наук, доцент кафедри теорії та методики
трудового і професійного навчання Хмельницького національного університету*

КЛЮЧОВІ СЛОВА:

позаурочна діяльність,
гурток, учні, напрям
діяльності гуртка,
керівник гуртка

Реферат.

Розглянуто роль позаурочної діяльності учнів у загальній системі становлення та розвитку особистості. Наголошено на важливості поєднання урочної та позаурочної роботи, як компонентів цілісної системи освіти. Висвітлено результати анкетування щодо організації позаурочної діяльності учнів. Відзначено, що більшість респондентів мають різносторонні інтереси та активно залучені до позаурочної діяльності в різних її проявах, залежно від їх інтересів та нахилів. Однак значна кількість учнів все ж не задіяна в позаурочній діяльності. Акцентовано увагу на самостійному виборі більшістю учнів напряму гуртка, що свідчить про сформованість власної думки, наявність захопленості та керованість власними інтересами. Зазначено, що попри це, значний вплив на вибір учнів здійснюють також батьки та друзі. Враховуючи результати анкетування, зосереджено увагу на тому, що переважна більшість учнів відвідують гуртки й задоволені ними. Однак про відсутність цілеспрямованої роботи педагогів щодо підвищення результативності позаурочної діяльності свідчить незначний їх вплив на вибір учнями напряму гуртків та низька відвідуваність, зумовлена відсутністю зацікавленості й потреби випробувувати різні форми позаурочної діяльності.

У результаті проведеного анкетування встановлено, що: в позаурочній діяльності переважають гуртки художньо-естетичного напрямку; значно меншою є кількість гуртків науково-технічного, туристично-краєзнавчого та гуманітарного профілю; багато учнів займаються з репетиторами, розглядаючи це як вид позаурочної діяльності. Зроблено висновки щодо наявності труднощів, що виникають у керівника гуртка: відсутність належної їх підготовки у вищих навчальних закладах до організації та здійснення гурткової діяльності; недостатній рівень знань та умінь щодо розробки програм для гурткових занять із врахуванням інтересів учнів.

Постановка проблеми. Сучасне суспільство потребує активних, творчих особистостей, здатних до самореалізації у різних галузях науки та виробництва. Реалізація цього завдання можлива при умові активного поєднання урочної та позаурочної діяльності учнівської молоді. Позаурочна діяльність, що здійснюється як у загальноосвітніх, професійно-технічних та вищих навчальних закладах, так і в позашкільних закладах освіти, дає змогу: залучити учнів до освітньої діяльності, що відбувається у комфортних умовах невимушеності на основі вільного вибору особистістю не лише закладу, а й педагогів, відповідно до своїх уподобань, нахилів та інтересів; швидко, мобільно реагувати на зміни, надавати учням широкі можливості для покращення якості їх життя та інтенсивного формування позитивного ставлення до нього; забезпечувати активну взаємодію та співпрацю дорослих і дітей. Тому позаурочна діяльність повинна підготувати молодь до

активної участі в соціально-економічному, політичному й культурному житті українського суспільства. Саме позаурочна робота є тією ланкою, що пов'язує навчально-виховний процес зі змінами в суспільстві, розвитком освітньої та технологічної галузей науки та сприяє продуктивному заповненню вільного часу учнів. Участь у ній не тільки сприяє підвищенню якості знань учнівської молоді, а й підготовці її до активної практичної діяльності, всебічному розвитку творчої особистості. Однак на сьогодні позаурочній діяльності учнів приділяється недостатня увага.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретико-методичні засади становлення і розвитку позаурочної навчально-виховної діяльності розкрито в роботах Л. Березівської, О. Білошицького, І. Винниченко, О. Кордуна, К. Корсака, Н. Ничкало, Т. Сущенко, Н. Харієнко, Т. Цвірової та інших науковців. Серед значної кількості цих досліджень є такі, що

порушують проблеми професійної підготовки педагогів до роботи у системі позаурочної діяльності (О. Биковська, С. Васильченко, В. Вербицький, Т. Дем'янюк, Б. Кобзар, Є. Красняков, В. Кутьєв, І. Кучерявий, В. Моляко, І. Первушевська, Г. Пустовіт, Т. Сиротенко, Ю. Столяров, Г. Троцько та інші). Наприклад, О. Биковська у своїх наукових працях ставить питання не про часткове вдосконалення окремих аспектів позаурочної освіти, а про підвищення її ролі та якості загалом як багатоаспектного суспільного явища, що містить соціальні, психолого-педагогічні, економічні та інші характеристики [1]. Є. Красняков наголошує, що для успішної реалізації державної політики у сфері освіти, виконання законодавства про освіту, зокрема позашкільну, вкрай важливо домагатися розробки та впровадження програми підготовки педагогів для позашкільної освіти, враховуючи сучасні тенденції здійснення позаурочної діяльності [2]. Це, в свою чергу, вимагає аналізу реалізації позаурочної діяльності учнів на сучасному етапі.

Метою статті є висвітлення особливостей організації позаурочної

діяльності учнівської молоді в сучасних умовах.

Виклад основного матеріалу. Для вирішення поставленої мети було використано методи: вивчення навчально-методичної документації, усне та письмове опитування, спостереження, математичні методи обробки даних. З метою виявлення рівня охопленості учнів позаурочними видами діяльності та визначення якості гурткової роботи нами було проведено анкетування, в якому взяли участь 219 учнів 5-11 класів загальноосвітніх навчальних закладів Хмельницької області.

На запитання «Чи відвідуєте Ви гурток?» 75,3 % респондентів відповіли ствердно і лише 24,7 % зазначили, що не відвідують гуртки та не беруть участі в позаурочній діяльності. Як показує досвід, це негативно відображається на формуванні та вдосконаленні вмінь і навичок, розвитку здібностей, залученні учня до взаємодії з іншими членами колективу поза межами загальноосвітнього навчального закладу.

За кількістю гуртків, які відвідують учні, опитувані розподілилися таким чином: один гурток відвідує – 24,7 %, два – 31,5%, залежно від пори року два або три – 21,9%, три і більше – 21,9% (рис. 1).

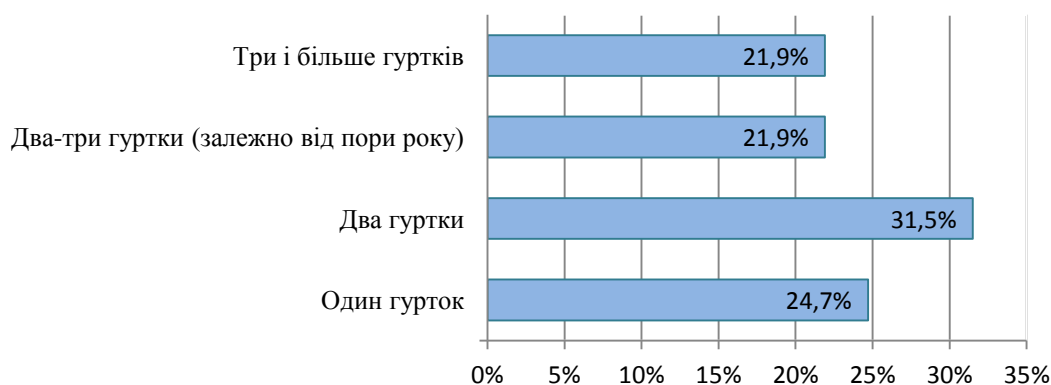


Рис. 1. Кількість гуртків, які відвідують учні

За результатами відповідей можна стверджувати, що більшість респондентів мають різносторонні інтереси та активно залучені до позаурочної діяльності в різних її проявах залежно від інтересів та нахилів. На прохання вказати назву гуртка/гуртків, який

(або які) відвідують учні, вони вказали всі гуртки, в діяльності яких брали участь. Було встановлено, що основними видами гуртків, які зацікавили учнів є: танцювальні (34,7 %), малювання (25,6 %), в'язання на шпичках та гачком (12,2 %), вокалу (21,3 %),

конструювання та пошиття одягу (10,8 %), мовознавчі (переважно орієнтовані на іноземні мови) (76,4 %), спортивні (48,6 %), художньо-естетичні (32,1 %), туристсько-краєзнавчі (10,2 %), науково-технічні (23,7 %), екологічні (9,4 %) та інші.

Опрацювавши відповіді на питання «Хто здійснює найбільший вплив на Ваш вибір гуртка?», нами було з'ясовано, що 34,2 % учнів несвідомо обирали напрям гуртка, наприклад, під впливом інших осіб, здебільшого батьків і друзів. (рис. 2).

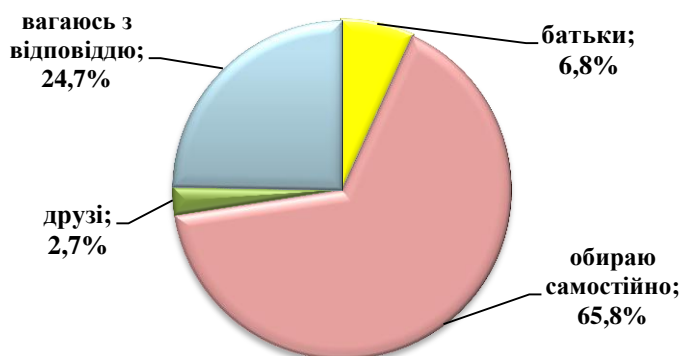


Рис. 2. Особи, що здійснюють вплив на вибір гуртка учнями

Як свідчить опитування, більшість учнів (65,8 %) самостійно обирали напрям діяльності гуртка, що свідчить про сформованість власної думки, наявність захоплення та керування власними інтересами. Ще двома важливими факторами вибору опитуваними напрямом гуртка були поради батьків (6,8 %) і друзів (2,7 %). Здебільшого батьки, як зазначають учні, вибирають для них гуртки, пов'язані з вивченням іноземної мови, спортивні й танцювальні. Гуртки художньо-технічного напрямку не є пріоритетними при виборі змісту позаурочної діяльності учнів та вихованців. Відзначимо, що жоден із учнів не визнав впливу вчителів та класного керівника на вибір ними напрямом гуртка. Це, на нашу думку, свідчить про недостатню просвітницьку роботу педагогічного колективу загальноосвітніх навчальних закладів щодо допомоги учнівській молоді в організації власного вільного часу. Крім того, виникає потреба в підготовці майбутніх керівників гуртків не лише до проведення занять, а й до здійснення певної профорієнтаційної роботи відповідно до напрямку вибраного учнем гуртка. Це, в свою чергу, вимагає від них умінь вивчати психологічні особливості учнів, знайти та здібності, щоб скерувати їх у відповідному напрямі. На вибір напрямом гуртка та частоту

його відвідування значної мірою впливають інтереси та потреби учнів. Це доводять і результати опитування. Наприклад, лише 67 % учнів зазначили, що їм було цікаво відвідувати гуртки, 4% визнали, що це виявилось нецікавим заняттям, ще 4% – не завжди цікавим і 25% учнів сказали, що взагалі над цим не замислювалися. Зазначимо, що не виявляли належного інтересу та активності під час гурткових занять саме ті учні, які вибір гуртка здійснювали не усвідомлено, під впливом друзів або батьків.

Як свідчать результати анкетування, більшості учнів (67%) гурткові заняття були цікавими, що свідчить про відповідність обраного напрямом гуртка індивідуальним інтересам та нахилам учня, цікаву організацію занять, вірно підібрані й правильно застосовані у процесі роботи педагогічні технології. Пояснюючи свої відповіді, зацікавлені гуртковою роботою учні найчастіше наголошували, що на заняттях дізнаються багато цікавого та нового; знайомляться з цікавими людьми; можуть самостійно виготовляти речі, що матимуть практичне застосування; відпочивають від шкільної діяльності; покращують здоров'я (стосується спортивних гуртків); отримують доступну подачу інформації під керівництвом чудового керівника та здійснюють активний саморозвиток. Відповіді респондентів «не

цікаво» (4 %) демонструють певну неусвідомленість власних оцінок, оскільки не змогли зазначити конкретну причину такого ставлення до гуртка. Якщо таке ставлення залишатиметься неусвідомленим, у майбутньому ці учні можуть перенести своє ставлення до конкретного гуртка на всю гурткову діяльність, втративши до неї інтерес.

На нашу думку, це викликано невизначеністю дітей щодо своїх інтересів та вподобань та несамостійним вибором напряму гуртка. Відповіді «не завжди цікаво» учні аргументують здебільшого надмірною

кількістю інформації на гурткових заняттях, яку вони не в змозі сприйняти і запам'ятати. Враховуючи власні інтереси, роботу керівників, власну гурткову діяльність, учням було запропоновано оцінити їх ефективність за чотирибальною шкалою. Думки респондентів розділилися таким чином: 2 бали не поставив жоден учень, 3 бали – 4,1 %, 4 бали – 27,4 %, 5 балів – 43,8 % і 24,7 % не змогли оцінити діяльність гуртка, оскільки відвідувати його розпочали нещодавно (рис.3).

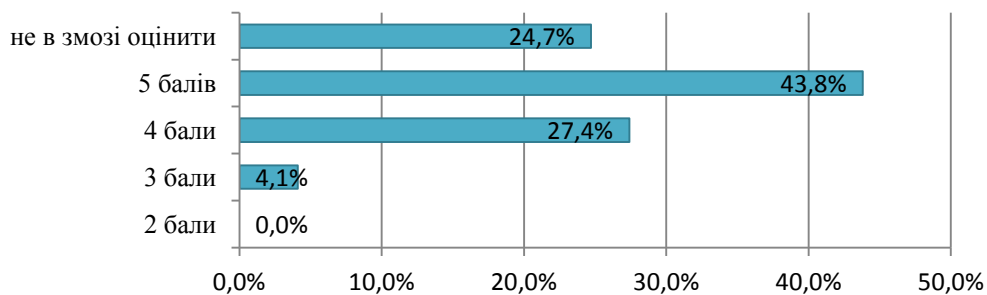


Рис. 3. Оцінка ефективності діяльності гуртків

Як свідчить опитування, більшість респондентів (43,8 %) оцінили діяльність гуртка на 5 балів, що говорить про їх високу ефективність. Однак є учні, які в 4 і 3 бали оцінили роботу гуртків зі значним відсотковим показником. Це викликає певне занепокоєння, оскільки може свідчити про наявність певних проблем і недоліків у роботі певних форм організації позаурочної діяльності. Зазначимо, що виставлення низьких балів за ефективність діяльності гуртка може бути також зумовлена невідповідністю профілю гуртка професійним і особистісним якостям його керівника.

Виходячи з результатів анкетування можна відзначити певну негативну тенденцію: 25% учнів із тих чи інших причин не відвідують гуртки і більшість із них взагалі не виявляє активного бажання займатися позаурочно.

Нами було також проведено анкетування керівників гуртків, в якому брали участь 30 педагогів Хмельницької області зі стажем роботи від 1 до 38 років. Для визначення охопленості учнів позаурочною діяльністю педагогам було запропоновано дати відповідь на запитання: «Скільки гуртків Ви ведете?». Результати відповідей наведено на рис. 4.

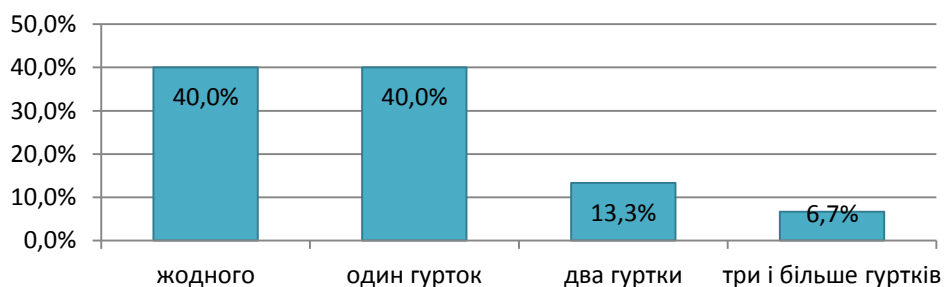


Рис. 4. Кількість гуртків, які ведуть педагоги

Викликає занепокоєння той факт, що 40,0 % опитаних педагогів взагалі не задіяні у проведенні гурткових занять. Це пояснюється здебільшого недостатнім рівнем оплати праці за цей вид педагогічної діяльності, відсутністю необхідного для проведення занять обладнання та методичного забезпечення, особистісними та

професійними якостями самого педагога, його вміннями і навичками, важливими для проведення гурткової роботи.

Важливими для нашого дослідження є відповіді педагогів на запитання: «Які напрями позаурочної діяльності Ви ведете?» (рис. 5).

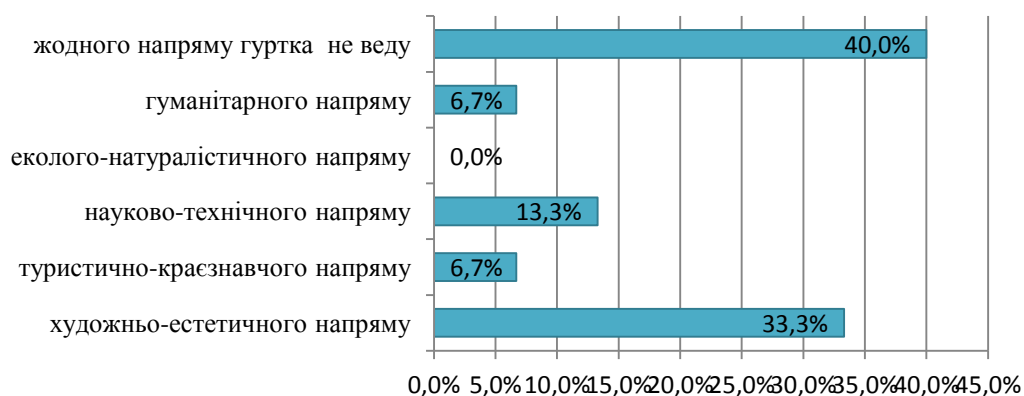


Рис. 5. Напрями роботи гуртків

Дані, наведені в діаграмі, яскраво ілюструють переважання гуртків художньо-естетичного напрямку (33,3 %). Значно меншою є кількість гуртків науково-технічного (13,3 %), туристично-краєзнавчого (6,7 %) та гуманітарного (6,7 %) напрямів. На жаль, жоден із учителів, які брали участь в опитуванні, не веде гуртків еколого-натуралістичного напрямку. Наголосимо, що незначний відсоток гуртків гуманітарного напрямку, які ведуть вчителі, може свідчити про те, що більшість учнів, повідомляючи про відвідування гуртків іноземної мови, насправді мали на увазі репетиторство. На прохання визначити, що є для навчального закладу пріоритетним при розподілі гурткових годин, ми отримали такі відповіді: інтереси та побажання учнів (53,3 %); думка керівництва навчального закладу (16,7 %); кількість учнів, залучених до гурткової роботи (16,7 %); завантаженість учителя (13,3 %).

Загалом, визначаючи труднощі, що виникають у керівників гуртка, можна виокремити такі: відсутність належної підготовки майбутніх фахівців у вищому навчальному закладі до організації та здійснення гурткових занять; недостатній

рівень знань та вмінь щодо розробки програм для гурткових занять із урахуванням інтересів учнів; відсутність методичного забезпечення для гуртків різних напрямів. Це підтверджують і результати опитування. Так, лише 60 % вчителів, які є керівниками гуртків, вивчали у вищих навчальних закладах навчальні дисципліни, пов'язані з особливостями організації та проведення гурткових занять. Із них лише 43,3 % навчалися розробляти навчальні програми та методичне забезпечення для позаурочної діяльності учнів. Результати анкетування дозволили також виявити, що 35,4 % керівників гуртків не мають педагогічної освіти, а, отже, й не можуть на належному рівні забезпечити організацію гурткових занять. У ході дослідження було встановлено ще одну негативну тенденцію. Багато керівників гуртків визнають факт низької відвідуваності учнями гуртків.

Висновок. Результати проведеного дослідження дають змогу стверджувати, що: учні та батьки в переважній більшості не надають гуртковим заняттям належної уваги; потребує активізації діяльність учителів по залученню учнів до позаурочної діяльності; гурткова робота трансформується в

індивідуальні форми занять, зокрема, в репетиторство; багато керівники гуртків не готові до розробки методичного забезпечення гурткових занять. Перспективи подальших дослідження вбачаємо в обґрунтуванні та розробці системи позаурочної діяльності учнів та моделі підготовки майбутніх учителів до її реалізації.

Література

1. Биковська О.В. Позашкільна освіта : теоретико-методичні основи : монографія /О.В. Биковська. – К. : ІВЦ Алкон, 2008. – 336 с.
2. Красняков Є.В. Державна політика в сфері позашкільної освіти : сучасний стан та перспективи її удосконалення / Є.В. Красняков : Педагогічні науки : зб. наук. праць. – 2014. – Випуск 118. – С. 118-125.

Реферат

Организация внеурочной деятельности учеников

Ігор Андрощук,

кандидат педагогических наук, доцент кафедры теории и методики трудового и профессионального обучения Хмельницкого национального университета

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:

внеурочная деятельность, кружок, ученики, направление деятельности кружка, руководитель кружка

Рассмотрена роль внеурочной деятельности учащихся в общей системе становления и развития личности. Подчеркнуто важность сочетания урочной и внеурочной работы, как компонентов целостной системы образования. Представлены результаты анкетирования по вопросам организации внеурочной деятельности учащихся. Отмечено, что большинство респондентов имеют разносторонние интересы и активно вовлечены во внеурочную деятельность в различных ее проявлениях в зависимости от их интересов и склонностей. Однако значительное количество учеников все же не задействованы в ней. Акцентируется внимание на самостоятельном выборе большинством учеников направления кружка, что свидетельствует о наличии собственного мнения, увлечений и управляемости собственными интересами. Отмечено, что несмотря на это, значительное влияние на выбор учеников осуществляют также родители и друзья. Учитывая результаты анкетирования, сосредоточено внимание на том, что подавляющее большинство учеников посещают кружки и довольны ими. Однако об отсутствии целенаправленной работы педагогов по повышению результативности внеурочной деятельности свидетельствует незначительное их влияние на выбор учащимися направления кружков и низкая посещаемость, обусловленная отсутствием у учеников заинтересованности и потребности посещать различные формы внеурочной деятельности.

В результате проведенного анкетирования установлено следующее: во внеурочной деятельности преобладают кружки художественно-эстетического направления; значительно меньшим есть количество кружков научно-технического, туристическо-краеведческого и гуманитарного профиля; многие ученики занимаются с репетиторами, рассматривая это как вид внеурочной деятельности. Сделан вывод о наличии трудностей, возникающих у руководителей кружка: отсутствие надлежащей их подготовки в высших учебных заведениях к организации и осуществлению кружковой деятельности; недостаточный уровень знаний и умений по разработке программ для кружковых занятий с учетом интересов учащихся.

Abstract

Organization of pupils' extracurricular activities

Ihor Androschuk,

*PhD, Ass. Prof. of vocational education theory and methodic professional chair of
Khmelnysk national university*

KEY WORDS:

extracurricular activity,
club, pupils, club focus
areas, club leader

The role of pupils' extracurricular activities in the generalized system of personality forming and development has been considered. The importance of combining curricular and extracurricular activities as components of an integral system of education has been emphasized. The questionnaire results on the state of pupils' extracurricular activities realization have been presented. It has been indicated that the majority of respondents have different interests and take an active part in extracurricular activities according to their inclinations, although many pupils are still not involved. It has been emphasized that pupils independently join the clubs they want to be in that proves maturity of thought, existence of hobbies and pursuit of interests. It has been stated that, this notwithstanding, pupils' choices are largely influenced by their parents and friends. Taking into account the questionnaire results, it has been specified that most pupils participate in clubs and are satisfied with their quality, yet the lack of teachers' goal-oriented actions toward enhancing effectiveness of extracurricular activities results in inconsiderable impact on pupils' choices; poor attendance, lack of motivation and enthusiasm to involve in extracurricular activities. It has been proved that today there are more art clubs than science, tech, travel and humanities ones; more pupils are taught by tutors and consider it to be an extracurricular activity. It has been concluded that the difficulties group leaders constantly face are caused by their lack of skills needed to organize extracurricular activities; an insufficient level of knowledge and skills needed for developing club programs that should be based on pupils' interests.

References

1. Bykovs'ka O.V. Pozashkil'na osvita : teoretyko-metodychni osnovy : monohrafiya /O.V. Bykovs'ka. – K. : IVTs Alkon, 2008. – 336 s.
2. Krasnyakov Ye.V. Derzhavna polityka v sferi pozashkil'noyi osvity : suchasnyy stan ta perspektyvy yiyi udoskonalennya / Ye.V. Krasnyakov : Pedahohichni nauky : zb. nauk. prats'. – 2014. – Vypusk 118. – S. 118-125.

РОЗДІЛ III

ЗАРУБІЖНІ ТА ІСТОРИЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ І НАВЧАННЯ

UDW: 377/378-043.864(477+438)

WSPÓŁPRACA MIĘDZY POLSKIMI I UKRAIŃSKIMI UCZELNIAMI W CELU PODWYŻSZANIA POZIOMU KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO

Tomasz Kuk,
*Prorektor ds. współpracy zagranicznej
Wyższej Szkoły Lingwistycznej w Częstochowie*

**SŁOWA
KLUCZOWE:**
wyszkolenie
zawodowe, sukces
zawodowy, gotowość
studentów

Dynamicznie zmieniająca się rzeczywistość zmusza do ciągłej weryfikacji i poszukiwania nowych sposobów pracy ze studentami. Dzisiejsi młodzi ludzie wychowują się w stałej obecności telewizji i Internetu, które to media dostarczają im wielu różnorodnych wrażeń wzrokowych. Ta sytuacja wymaga od wykładowców dynamicznych i interaktywnych form prowadzenia zajęć. Skupienia uwagi studentów poprzez różne kanały modalne i szczegółowe określenie korzyści jakie może wynieść. Zarówno wykładowca jak i student musi znać odpowiedź na pytanie „Po co” jest na zajęciach i „jaki cel chce osiągnąć”? Taki stan wzajemnego porozumienia określa gotowość do osiągania znacznie lepszych efektów końcowych i przygotowuje studenta do świadomej, ukierunkowanej pracy.

Aby było to możliwe, absolutnie konieczne jest inne niż standardowe podejście do studentów jako grupy ludzi. Inna też, winna być świadomość misji jaką ma wykładowca. Jego praca mniej odtwórcza a bardziej odkrywczą, winna pomagać w ujawnianiu prawdziwej natury młodych ludzi, a poziom prowadzenia zajęć sięgać do uświadomienia celowości poznania wykładanego przedmiotu, oraz korzyści jakie z niego płyną w praktyce. To powiązanie z życiem wymaga od prowadzącego ciągłego rozwoju i samokształcenia w tempie jakie narzuca nam dynamicznie zmieniająca się rzeczywistość ery komputerów i miliona informacji dziennie. Taka zmiana wymaga określonego z góry kierunku i celu do osiągnięcia dla wykładowcy. Głęboko sięga zatem jego tożsamości i przekonania co do wykonywanej pracy. Równowagi i świadomości pojmowania tego co robi zawodowo a życiem osobistym, aby w ogólnie dostępnych rozlicznych szkoleniach i kursach podwyższających jego kompetencje się nie zagubić. Świadomość celu jest tutaj niczym latarnia, pozwalająca na trzymanie właściwego kursu. W literaturze przedmiotu mówi się o programowaniu siebie na bliski nam cel. Owo programowanie swojego umysłu, powoduje, że zakładamy sobie określony filtr na przyjmowane z otoczenia poprzez różne kanały modalne sygnały. To zwiększa wydajność samorozwoju zorientowanego na konkretny kierunek nie pozwalając na niepotrzebną stratę czasu. Czasu, który mógłby być spożytkowany na wiedzę czy umiejętności nam zbędne (zaprogramowany umysł wyłapuje to odpowiednio wcześniej). Takie przygotowanie do rozwoju pozwala na uzyskanie wewnętrznej równowagi i poczucia podążania właściwą drogą. Wykładowca w dwudziestym pierwszym wieku, musi odrzucić stare schematy i otworzyć się na kreatywne podążanie za zmianą. Przyjąć ją jako naturalny proces zachodzący każdego dnia, w każdym momencie. Wyłapywać te ważne chwile w trakcie pracy ze studentami, aby uczyć się do nich świata nowego, świata innego niż ten, w którym sam dorastał. Chęć do przyjmowania i doświadczania nowego winna być zapisana w każdym ze zmysłów jakimi przyjmuje informacje z otoczenia. W takim zakresie proces ciągłego rozwoju staje się sposobem na życie, a nie kolejnym szkoleniem na które nie ma często czasu ani ochoty pójść. Wszystko zaczyna składać się w zrozumiałą jednolitą całość, dając poczucie spójności i jedności w każdej chwili dnia. Mądrość czerpana z życia połączona z twardą wiedzą z książek i z gotowymi narzędziami jest odpowiedzią na sukces i popularność wykładowcy pośród młodych i chłonnych umysłów, które nie zawsze do końca wiedzą czego chcą.

Z drugiej strony znajomość narzędzi ułatwiających komunikację w grupie mogących wzbogacić warsztat wykładowcy jest niewystarczająca, jeżeli nie będzie potrafił dokonać identyfikacji grupy z jaką pracuje. Umiejętność dopasowania się i doboru odpowiedniego do odbiorcy sposobu przekazu, właściwych zwrotów, odpowiedniej składni zdania, absolutnie wpływa na jakość i efekt końcowy prowadzonych zajęć. Tym zajmuje się od kilkudziesięciu lat neurolingwistyka, jako dziedzina psychologii, nie wymagająca specjalistycznego

przygotowania a raczej umiejętności przeprowadzania wnikliwej obserwacji. W artykule przedstawiono kilka narzędzi pomagających rozpoznać typowe schematy (tak zwane *metaprogramy*), według których funkcjonujemy, aby posługując się nimi zwiększyć zaangażowanie studentów w naukę i pracę, której rezultatem jest uposażenie ich w niezbędną i praktyczną wiedzę.

Zmiany, w obecnym świecie to jeden ze stałych i dynamicznych elementów współczesnego życia. Ilość danych jaka przepływa w ciągu każdego dnia przez nasz umysł sięga około 34 gigabajtów (w tradycyjnych mediach byłyby to odpowiednik 100 tysięcy słów). To tak, jakby ktoś przez 12 godzin bez przerwy do nas mówił. Sposób, w jaki (przy pomocy urządzeń elektronicznych) planujemy nasze działania, przywołuje na myśl coraz szybciej kręcącą się karuzelę. Będąc w środku i patrząc na innych jej uczestników mamy wrażenie, że wszystko jest *constans*, nic nie przyspiesza tempa naszego życia. Z tego punktu widzenia nie doświadczamy nic więcej ponad to, że każdy dzień przynosi nam nowe wyzwania, którym trzeba sprostać, nową ilość obowiązków, które należy wypełnić, aby utrzymać się w jego nurcie. Trudno zrozumieć logikę argumentów tego, że należy patrzeć perspektywicznie na zarządzanie swoim czasem, skoro i tak automatycznie wszystko napędzane jest siłą zdarzeń zewnętrznych. Taka jakość życia wymusza na nas optymalizację wszystkich naszych procesów i aktywności, zamieniając ich w działanie mechaniczne i maksymalnie uproszczone. Ta forma aktywności jest niezbędna, aby nadażyć za tempem współczesnego świata. Procesy globalizacji, które rozpoczęły się w ubiegłym stuleciu połączyły państwa i kontynenty wspólnym systemem nerwowym, który współodczuwa, współreaguje i wzajemnie na siebie wpływa. Nikt nie jest samodzielny w dzisiejszym świecie i niezależny od innych. Efekt motyla jest bardziej niż kiedykolwiek odczuwalny. W ostatnich latach pogłębił się jeszcze poprzez mieszanie się kultur i narodowości, migracje polityczne, ekonomiczne, rodzinne, oraz ekspansję międzynarodowych korporacji o zasięgu globalnym. Potężny system sieci komputerowych połączył to wszystko główną arterią trylionów informacji. Dzisiejszy człowiek nie funkcjonuje już podobnie jak w latach 80ych ubiegłego stulecia. Obecne pokolenie Z, szuka czegoś więcej niż zaspokojenia swoich materialnych potrzeb. Motywuje ich stawianie czoła zadaniom,

dynamiczne środowisko pracy oraz nowe wyzwania. Cenią sobie swobodę i możliwości, które niesie ze sobą świat online, więc przewiduje się, że większość z nich zatrudniona będzie w formie pracy zdalnej. Dzięki ich globalnemu myśleniu i podejściu do świata możliwa jest praca dla firmy w Europie, leżąc równocześnie pod palmami na Karaibach.

Jakie to stawia wyzwania dla wyższej edukacji? Jak bardzo dostosowany jest jej rozwój do zmian otoczenia? Jakie cele powinna sobie postawić na najbliższe lata? Jak włączyć się w tę globalną społeczność, aby korzystać z jej zasobów? W jednym z artykułów opracowanych w Higher Education Policy, jego autorzy: Rosemary Deem, Ka Ho Mok i Lisa Lucas piszą o transformacji wyższej edukacji w Europie i Azji tak: *„W celu zwiększenia ich globalnej konkurencyjności, rządy w Europie i Azji zaczęły przeprowadzać kompleksowe przeglądy i wdrożenia planów mających na celu restrukturyzację ich systemów szkolnictwa wyższego, próbując przekształcić swoje systemy szkolnictwa wyższego w wizerunek "światowej klasy" uniwersytetu. Dzięki silnym zamiarom dobrze zorganizowanym w Globalnym Rankingu Uniwersytetu, uniwersytety w Europie i Azji przyjęły różne środki reformatorskie w celu zwiększenia ich wyników badań. Centralnym celem dążenia do osiągnięcia światowej klasy, byliśmy świadkami wschodzącego modelu globalnego (EGM) uniwersytetu naukowego w XXI wieku. W tym kontekście szczególnie znaczenie ma fakt, że różne formy uniwersyteckich sieci badawczych, uniwersyteckich sojuszy lub międzynarodowych konsorcjów badawczych ewoluowały w celu promowania współpracy międzynarodowej zmierzającej do wyższego rankingu w globalnej lidze uniwersyteckiej [1]. World Class University jest ideą, która może łączyć strony niezależnie od poziomu ich potencjału i zasobów, dając efekt synergicznej współpracy. Jednocześnie zapewnia większą konkurencyjność na rynku edukacyjnym dając nieocenione możliwości migracji wiedzy, doświadczenia, wspólnych wysiłków badawczych. Głównym beneficjentem tych*

procesów winien być student. Jego plany i zamierzenia, świadomość roli jaką chce pełnić w przyszłości na rynku pracy, oraz celów jakie przed sobą postawi. Dostosowanie się nowej jakości edukacji do wymagań tej grupy, jest absolutnie niezbędnym czynnikiem mającym na celu podniesie poziomu jakości szkolnictwa wyższego do bardziej praktycznego i odpowiadającego międzynarodowym wymaganiom stopnia. Zasadniczym celem tego artykułu jest dokonanie analizy gotowości studenta w Polsce i Ukrainie do osiągania zawodowego sukcesu, poprzez takie międzynarodowe inicjatywy. Oznacza to stworzenie „Światowej uczelni” w kontekście Polski i Ukrainy, mającej wpływ na uzyskanie statusu światowej klasy absolwentów znanych na międzynarodowym rynku pracy. W artykule zaprezentowano propozycję takiego działania.

Obecnie na rynku funkcjonuje niewiele oficjalnych programów współpracy między szkolnictwem wyższym Polski i Ukrainy. Pośród kilku wymienić można:

1. Program Współpracy Transgranicznej (PWT) Polska-Białoruś-Ukraina 2014-2020 (Program), który funkcjonuje w ramach Europejskiego Instrumentu Sąsiedztwa (EIS). Kontynuuje on i rozszerza współpracę na obszarze pogranicza trzech zaangażowanych państw, który dotychczas rozwijany był w ramach Programu Sąsiedztwa Polska-Białoruś-Ukraina INTERREG IIIA/Tacis CBC 2004-2006 i PWT EISP Polska-Białoruś-Ukraina 2007-2013.

2. Ramową umowę o współpracy między Konferencją Rektorów Akademickich Szkół Polskich a Związkiem Rektorów Uczelni Ukrainy (Union of Rectors of Higher Educational Institutions of Ukraine – URHEIU) [2]

3. Plany wspólnej platformy internetowej dla uczelni, która pomoże pogłębić wzajemną współpracę między nimi.

4. Polsko-ukraiński program badań Narodowego Centrum Nauki.

5. Wsparcie przy korzystaniu z pieniędzy jednego z europejskich programów unijnych – „Horyzont 2020”.

6. Wspólny polsko-ukraiński konkurs przygotowany przez Ministerstwa Szkolnictwa Wyższego Polski i Ukrainy, na wymianę osobową na lata 2018-2019. Program obejmuje projekty badawcze, uzgodnione między

konkretnymi polskimi i ukraińskimi zespołami badawczymi. Jest on wspierany finansowo przez obie Strony, zgodnie z regulacjami finansowymi obowiązującymi w kraju każdej z nich. [3].

Istniejące programy są wciąż w fazie wstępnych przygotowań do działań właściwych. Nie ma jednoznacznego określenia celów związanych z konkretnymi datami, co czyni je mało konkretnymi. Podpisane umowy, deklaracje współpracy, oraz wszystkie dyplomatyczne zabiegi nie przekładają się bezpośrednio na studenta i jego przyszłość. Stworzenie World Class University, wymaga działań i konkretnych decyzji, bezpośrednio dotyczących docelowej grupy procesu nauczania, czyli studentów i wykładowców. Należy w postaci konkretnych programów przygotować możliwość poszerzania horyzontów i podwyższania poziomów zdobywanej wiedzy w oparciu o międzynarodowe synonim.

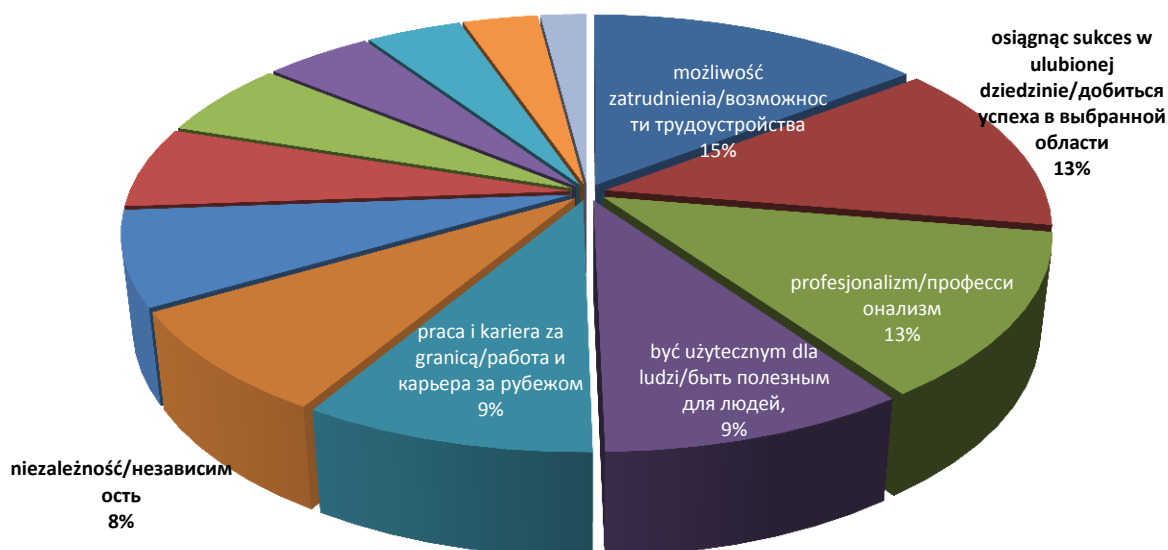
Od 2010 roku Wyższa Szkoła Lingwistyczna w Częstochowie ma bardzo silne związki ze środowiskiem przedsiębiorców. Według badań głównymi niedociągnięciami szkolnictwa, w tym szkolnictwa zawodowego są: praktyki zawodowe niespełniające swoich funkcji, przewaga zajęć teoretycznych nad praktycznymi, brak systematycznych i sformalizowanych forów wymiany informacji z przemysłem, obniżający się poziom przygotowania studentów, niska elastyczność w dopasowywaniu się do potrzeb pracodawców [4]. Między innymi poprzez Regionalną Organizację Pracodawców w Częstochowie będącą członkiem Konfederacji LEWIATAN weryfikowany jest i uzupełniany wciąż koszyk kompetencji jakie są wymagane na rynku pracy. W 2011 roku, WSL w Częstochowie przygotowała ankietę, w której to samo pytanie zadano studentom w Polsce i Ukrainie: *"Co decyduje twoim poczuciu osiągnięcia zawodowego sukcesu?"* Najpierw przygotowano wzorzec-zestawienie umiejętności i kompetencji, które zgłoszone były przez przedsiębiorców. Następnie przedstawiono tę listę studentom, aby indywidualnie odnieśli się do niej. Wnioski włączono do programów dydaktycznych przygotowanych dla studentów. To spersonalizowane określenie potrzeb studenta jako odbiorcy „usług dydaktycznych”, stało się podstawową składową praktycznego modelu nauczania w WSL. Jednocześnie zmierzając w celu stworzenia World Class University,

zaproprowano udział w nim ukraińskim uczelniom. Wyniki tej pracy przybrały realny wymiar w postaci programu, który nazwano – podwójny dyplom.

Jak do tego doszło? Przygotowano badanie w którym należało odpowiedzieć na pytanie: *Jakie elementy są ważne abyś odczuł, że osiągnąłeś zawodowy sukces?* Studenci udzielali odpowiedzi według kryterium trzynastu elementów składowych sukcesu sporządzonych wcześniej przez pracodawców Konfederacji LEWIATAN. Dla każdego z kryteriów stworzono skalę od 1 (jest to dla mnie nie istotne) do 6 (to dla mnie bardzo ważne). W ten sposób każdy z ankietowanych określił jak ważny jest

poszczególony element w budowaniu odczucia spełnienia zawodowego. Na tej podstawie stworzono indywidualną mapę potrzeb. W oparciu o nią przygotowano warunki określające uczestnictwo w programie podwójny dyplom w Wyższej Szkole Lingwistycznej w Częstochowie. Badania przeprowadzono w uczelniach w Polsce i Ukrainie. Ogółem poddano ankiecie 160 studentów. W tym 75 w Polsce oraz, 85 w Ukrainie. Wyniki prezentują potrzebę pozyskania odpowiednich wartości w konstruowaniu zawodowego sukcesu, które winien być wynikiem pracy w trakcie studiów wyższych. Poniżej wyniki badań.

Studenci uniwersytetów w ukraińskich



Źródło: opracowanie własne; wskazania studentów Uniwersytetów w Tarnopolu, Melitopolu i Czerkas, Ukraina

Z wykresu wynika, że dla studenta ukraińskiego:

1. Najważniejsza jest możliwość zatrudnienia. Sukces zawodowy osiągnął ten, kto nie musi się martwić o zatrudnienie w dobrej firmie(15%).

2. Następnie zwrócono uwagę na to jak bardzo wykonywana praca związana jest z naszym wykształceniem, ewentualnie z tym co lubimy robić lub czym chcielibyśmy się zajmować. (13%)

3. Na trzecim miejscu wskazano na profesjonalizm w tym co robimy. Bez względu na wszystko, chcą wiązać pojęcie sukcesu z

idealnym, wzorcowym wykonywaniem zadań. Sukces zawodowy, to zdolność wykonywania swoich zadań na najwyższym poziomie(13%).

4. Kolejne miejsce zajęło bycie użytecznym dla ludzi. Rozumiane tu jako świadomość możliwości bycia pomocnym, gotowości bycia pomocnym i stopnia w jakim innym pomagamy z pomocą naszych umiejętności (9%).

5. Ostatnie wskazanie to praca i kariera za granicą (9%) Niemalże co dziesiąty badany chciałby wyjechać za granicę i podjąć tam pracę. Sam ten fakt byłby już dla niego miernikiem osiągnięcia zawodowego sukcesu.

Reasumując, pierwszych pięć największych kategorii w tym badaniu daje nam tylko 59%. Oznacza to dużą polaryzację w podejściu do budowania zawodowego sukcesu w środowisku studentów ukraińskich, albo niską świadomość czym ten sukces jest. Różnice w elementach budujących zawodowy sukces i w Ukrainie i w Polsce są duże. Polscy studenci stawiają na pierwszym miejscu kompetencje społeczne (wiarę w siebie i profesjonalizm) jako miernik sukcesu. Ukraińcy martwią się bardziej i twarde kryteria, czyli o pracę i czy charakterem zgodna będzie z samym pracownikiem. W związku z tym, na podstawie opracowanych ankiet opracowano program współpracy między uczelniami ukraińskimi i Wyższą Szkołą Lingwistyczną, zakładający uwzględnienie większości zgłoszonych w ankietach postulatów. I tak:

1. Uwzględniono chęć zdobywania doświadczenia w formie praktycznych zajęć (praktyki zawodowe).

2. Umożliwiono w trakcie letnich wakacji pracę zarobkową związaną bezpośrednio z kierunkiem studiów (płatny staż).

3. Opracowano plan zjazdów tak, aby pokrywał się z przerwami w procesie nauczania ukraińskiego studenta (lato-zima)

4. Przygotowano program nauczania uwzględniający nie tylko różnice programowe, ale również cały moduł kompetencji socjalnych budujących znacznie lepsze relacje w środowisku, bardziej skuteczną komunikację, bardziej efektywne sposoby opracowania nowych projektów, świadomy i planowany rozwój osobisty, weryfikację swoich osobistych zasobów z uwzględnieniem ich wykorzystania w planowaniu kariery.

Program funkcjonuje już od 5 lat. Ponad 130 absolwentów posiada dwa (ukraiński i polski) dyplomy. Z powodzeniem znajdują zatrudnienie w korporacjach mających swoje oddziały w Ukrainie, jak też i za granicą. Jest wciąż modyfikowany w oparciu o zmieniającą się sytuację i przynosi wiele korzyści, które można podsumować w skrócie następująco:

1. Studenci ukraińskich uczelni mają możliwość uzyskania równolegle dwóch dyplomów: polskiego i ukraińskiego.

2. Co ważne nie muszą zmieniać ani swojego środowiska pracy ani też planów na życie zawodowe i osobiste.

3. Raz na rok, przyjeżdżają do Polski na dwa tygodnie aby w trakcie zajęć zaliczyć różnice programowe pomiędzy planami zajęć uczelni Polski i Ukrainy, które są wyznaczane na początku programu. Owe różnice programowe obejmują rozbieżności, których zaliczenie niezbędne jest do uzyskania dyplomu polskiej uczelni.

4. Dyplom ten uznawany w całej Europie, większej części świata otwiera nieograniczone możliwości studentom z Ukrainy.

5. Dyplom umożliwia podjęcie pracy w dowolnym kraju zgodnie z wykształceniem, dalszy rozwój i kształcenie zgodne z planem rozwoju osobistego (uznawalność dyplomów krajów Unii Europejskiej), możliwość uczestnictwa w programach Erasmus na zasadach równych studentom z Polski, oraz kształcenia się na wyższych stopniach (magister, doktor).

Eliminowana jest dzięki temu konieczność migracji, odrzucenia nauki kosztem pracy lub też okazji do pracy i zdobywania doświadczenia kosztem nauki, jak również zmiany środowiska życia. Zdobywane doświadczenie może być bezpośrednio wykorzystywane przez studenta w miejscu gdzie mieszka i chce dalej żyć. Łatwiej też zdobywa pracę w korporacjach, które zorientowane są na ludzi młodych, kreatywnych i z szerokimi horyzontami. A to właśnie dostarcza nauka i staż w innym kraju potwierdzony dyplomem i odpowiednimi certyfikatami. Programy tego typu umożliwiają studentom poznanie realiów życia w innym kraju, jego języka, dają pomysły do wykorzystania u siebie oraz czynią ich bardziej odpowiedzialnymi i konsekwentnymi w działaniu.

W dobie ogarniających nas zmian szkolnictwo wyższe nie może być tym samym co 10 lat temu. Migracje narodowościowe, ekonomiczne, religijne powodują mieszanie się kultur. Tworzą nowe środowiska, gdzie kreują się nowe normy społeczne i inne metody pracy w międzynarodowych zespołach. Aby umieć znaleźć się w takim środowisku, nikt inny tylko uczelnie wyższe i nowa jakość kształcenia stworzona poprzez połączone doświadczenia międzynarodowe (tu Polski i Ukrainy), są w stanie przygotować studenta. Takiego, który bez względu na kraj zamieszkania, będzie gotowy podjąć wyzwania globalnego rynku pracy.

Bibliografia

1. Higher Education Policy. – March 2008, Volume 21, Issue 1 : [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.pbu2020.eu/pl>
2. Rektorzy polskich i ukraińskich uczelni podpisali umowę o współpracy : [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://naukawpolsce.pap.pl/aktualnosci/news,400424,rektorzy-polskich-i-ukrainskich-uczelni-podpisali-umowe-o-wspolpracy.html>
3. Wspólny polsko-ukraiński konkurs na wymianę osobową na lata 2018-2019 : [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nauka.gov.pl/komunikaty/wspolny-polsko-ukrainski-konkurs-na-wymiane-osobowa-na-lata-2018-2019.html>
4. Kwalifikacje i kompetencje pracowników dopasowane do popytu – czy to możliwe? : [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.bankier.pl/wiadomosc/Kwalifikacje-i-kompetencje-pracownikow-dopasowane-do-popytu-czy-to-mozliwe-2177819.html>
5. Anthony R. The Ultimate Secrets of Total Self-Confidence / R. Anthony : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.motivationalmagic.com/library/ebooks/confidence/Dr%20Robert%20Anthony%20-%20The%20Ultimate%20Secrets%20of%20Total%20Self-Confidence.pdf>
6. Słownik 100 tysięcy potrzebnych słów pod red. J. Bralczyka, wyd. I, Warszawa, 2005. : [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://sjp.pwn.pl/sjp/profjonalizm;2572537.html>
7. Sawicka M. Natalia Cezarz-Kwietniak. Czym dla menedżerów jest sukces? / M. Sawicka, N. Cezarz-Kwietniak : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.hbrp.pl/b/czym-dla-menedzerow-jest-sukces/1CFqVFCij>

Реферат

Співробітництво університетів Польщі й України задля підвищення рівня професійної підготовки майбутніх фахівців

Томаш Кук,

проректор із зовнішньої співпраці,

Вища школа лінгвістична м. Ченстохова, Польща

КЛЮЧОВІ СЛОВА:

Професійна освіта,
професійний успіх,
готовність студентів
до успіху

Процеси глобалізації, які почалися в минулому столітті, поєднали країни й континенти у «загальну нервову систему», яка співчуває, взаємодіє і взаємно впливає, як усередині, так і зовні. В сучасному світі ніхто не є повністю самодостатнім чи незалежним від інших. Сьогодні «ефект метелика» є більш відчутним, ніж будь-коли, а в останні роки він збільшився завдяки взаємовпливу культур і національностей, політичних та економічних процесів, активності міграцій цілих сімей та розширенню глобальних корпорацій. Потужна мережева система об'єднала все в основній артерії мільярдів даних.

У статті порушуються проблеми адаптації сучасної професійної освіти до змін зовнішнього середовища, визначення її цілей на найближчі роки та механізмів приєднання до світової спільноти задля отримання зиску від її ресурсів. Університет світового класу – це ідея, яка може об'єднати університети незалежно від їх потенціалу та ресурсів через синергію співпраці. У той самий час вона забезпечує більшу конкурентоспроможність на ринку освітніх послуг, що створює неоціненні можливості для міграції знань, досвіду та спільних науково-дослідних робіт. Найбільш зацікавленим у включенні до цих процесів повинен бути студент. Плани й наміри, усвідомлення тієї ролі, яку він в майбутньому хоче відігравати на ринку праці, а також власні цілі студент визначає самостійно. Адаптація нової якості освіти до потреб її цільової групи є абсолютно необхідним фактором підвищення якості вищої освіти відповідно до світової вимоги більшої її практичної спрямованості. Основними завданнями

статті є: аналіз готовності студентів Польщі й України до реалізації успішної професійної кар'єри, вивчення ресурсів підвищення мотивації до успіху, дослідження можливостей вищих навчальних закладів, сприятливих для участі у спільних професійних і наукових розробках. Це означає, що створення «Світового Університету» в контексті Польщі й України вплине й на формування випускника світового класу, який буде відомий на міжнародному ринку праці. У статті представлені пропозиції для такої діяльності.

Abstract

Polish and Ukrainian universities cooperation for pursuing professional learning level

Tomash Kuk,
Vice-Rector for Foreign Cooperation
Higher School of Linguistics in Czestochowa

KEY WORDS:

professional education, professional success, students' readiness

The processes of globalization, which have begun in the last century, have brought countries and continents together in a common nervous system that sympathizes, interacts and have influence on each another. Nobody is completely self-sufficient and independent of others in today's world. The «butterfly effect» is more palpable than ever. In recent years, it has increased even more, because of interference of cultures and nationalities, political, economic, family migrations and expansion of global corporations. The powerful network system has combined all this by main artery of billions data.

The article raises questions about challenges for professional education. How much is it adapted to the changes of an environment? What goals should be set for it in coming years? How to join this global community to benefit from its resources? World Class University is an idea that can connect universities independently of their potential and resources by giving synergistic cooperation. At the same time, it provides greater competitiveness in the educational market, giving invaluable opportunities to migration of knowledge, experience, and common research efforts. The main beneficiary of these processes should be a student. His plans and intentions, awareness of the role which he wants to play in the future in the labour market, and the goals he sets for himself. Adaptation of the new quality education to the needs of this group is an absolutely essential factor for improving the quality of higher-degree education to the more practical and international degree relating requirements. The main aim of this article is to analyse students' readiness, in Poland and Ukraine, to achieve professional success, its resources and readiness of universities to participate in occupational and scientific development. This means creating a «World University» in the context of Poland and Ukraine, that has an impact on creating a world-class graduate, who will be known on international labour market. The article presents suggestion for such an action.

УДК 377/378-043.86(4-15)

ДОРОЖНЯ КАРТА ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ І НАВЧАННЯ В КРАЇНАХ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

Олександра Бородієнко,

кандидат географічних наук, доцент, завідувач лабораторії зарубіжних систем професійної освіти і навчання Інституту професійно-технічної освіти НАПН України

Людмила Пуховська,

доктор педагогічних наук, професор, провідний науковий співробітник лабораторії зарубіжних систем професійної освіти і навчання Інституту професійно-технічної освіти НАПН України

Олександр Радкевич,

кандидат юридичних наук, старший науковий співробітник лабораторії зарубіжних систем професійної освіти і навчання Інституту професійно-технічної освіти НАПН України

Сніжана Леу,

молодший науковий співробітник лабораторії зарубіжних систем професійної освіти і навчання Інституту професійно-технічної освіти НАПН України

КЛЮЧОВІ СЛОВА:

професійна освіта і навчання, принципи європейської політики, привабливість професійної освіти і навчання, забезпечення якості професійної освіти і навчання, моделі фінансування

Реферат

У статті здійснено аналіз загальних принципів, механізмів та інструментів реалізації європейської політики у сфері професійної освіти і навчання, а також моделей та практик реалізації таких компонентів політики: сприяння привабливості сфери професійної освіти і навчання, забезпечення її якості в контексті побудови загальноєвропейського освітнього простору, фінансування програм, забезпечення економічного розвитку та соціальної інклюзії. Виявлено елементи прогресивного досвіду країн Європейського Союзу, якими можна скористатися у процесі модернізації вітчизняного освітнього законодавства у сфері професійної освіти й навчання. Наприклад, модернізація професійної освіти й навчання має відбуватися в напрямі створення передумов для її привабливості, інклюзивності, якості та гнучкості. Привабливість професійної освіти й навчання є похідною від її іміджу та потребує узгодженості з академічними шляхами освіти, наявності гнучких траєкторій навчання, які уможливають мобільність між професійною й академічною освітою, залучення стейкхолдерів до управління професійною освітою і навчанням з метою гарантування відповідності кваліфікацій існуючим вимогам ринку праці, продуктивної зайнятості, підвищення конкурентоздатності працівника на ринку праці. Забезпечення якості професійної освіти і навчання має втілюватись у використанні відповідних принципів, підвищенні рівня відповідальності стейкхолдерів за якість професійної освіти і навчання, постійному включенні всіх партнерів до процесу розбудови цієї якості, використанні вимірних показників для постійного моніторингу прогресу в сфері забезпечення якості. Доцільним є вибудовування стимулюючих моделей фінансування професійної освіти і навчання, які передбачають механізм спільного несення витрат соціальними партнерами та є прямим стимулом до покращення якості надання відповідних освітніх послуг.

Постановка проблеми. Модернізація сфери професійної технічної освіти України з позицій децентралізації, підвищення привабливості, ефективності та якості є гострою необхідністю не тільки для підвищення якості підготовки кваліфікованих

кадрів та її кількісної і кваліфікаційної релевантності ринку, але й для забезпечення сталого економічного зростання та вирішення питань поступального технологічного розвитку й соціальної інклюзії. Для формування доцільної дорожньої карти

процесу модернізації сфери професійної освіти і навчання продуктивним є звернення до зарубіжного, зокрема європейського досвіду, з точки зору його аналізу, виокремлення відповідних українським реаліям та потребам стрижневих точок, вивчення моделей реалізації та виявлення потенціалу застосування зарубіжного досвіду в Україні.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Специфіка зарубіжного, зокрема європейського досвіду в сфері професійної освіти і навчання, знайшла широке відображення в публікаціях спеціалізованих інституцій (зокрема, Єврокомісії – European Commission, Європейського центру розвитку професійної освіти і навчання – CEDEFOP, Європейського фонду освіти - ETF) [1-13], що дає змогу ознайомитися з політикою ЄС у сфері професійної освіти й навчання, моделями та передовим досвідом її реалізації. Водночас, науковий інтерес та практичне значення, на нашу думку, має аналіз політик, моделей та досвіду реалізації щодо тих стрижневих точок, які є гостро необхідними для модернізації сфери професійної освіти й навчання в Україні.

Таким чином, **метою даної статті** є аналіз загальних принципів, механізмів та інструментів реалізації європейської політики в сфері професійної освіти й навчання, а також моделей та практик реалізації таких компонентів політики: сприяння привабливості сфери професійної освіти й навчання, забезпечення її якості в контексті побудови загальноєвропейського освітнього простору, фінансування програм, забезпечення економічного розвитку та соціальної інклюзії.

Виклад основного матеріалу дослідження. Стратегічні орієнтири розвитку європейської професійної освіти й навчання зумовлені основними цивілізаційними викликами, які сформульовано в провідних документах міжнародних організацій, європейських інституцій та нормативно-правових актах, а саме: Стратегія «Європа 2020», флагманських ініціативах «Молодь в русі» та «Програма для нових умінь та робочих місць», Брюгське комюніке «Зміцнення європейського співробітництва в сфері професійної освіти і навчання» [5; 7; 8;

13]. Їх аналіз дає змогу виокремити *основні виклики, що стоять перед сферою професійної освіти й навчання в країнах ЄС*, на подолання яких і спрямована регуляторна політика. Перш за все, це – демографічні виклики (старіючі нації, низький рівень відтворення населення та трудового потенціалу, трудові міграції молодих спеціалістів за кордон та, як наслідок, – зростаюча необхідність: у подальшому розвитку професійної компетентності вже працюючого дорослого населення; у розбудові більш гнучких моделей надання освіти, що мають тісну прив'язку до ринку праці та до запиту роботодавців; у реалізації професійно-технічною освітою завдань працевлаштування та сталого розвитку економіки; у забезпеченні якості та досконалості системи професійно-технічної освіти (гнучкі шляхи переходу між освітніми рівнями, зростання обізнаності про професійно-технічну освіту, прозоре та всеохоплююче інформування стейкхолдерів про потенціал та привабливість системи ПТО, формування іміджу професійної освіти як ефективної альтернативи загальній освіті); у забезпеченні для населення країни легкодоступної, ефективної та орієнтованої на розвиток професійної кар'єри подальшої освіти (в контексті стратегії навчання впродовж життя); у створенні гнучкої системи професійної освіти й навчання, яка базується на компетентнісному підході; у посиленні престижу ПТО; у формуванні й розвитку нових та оновленні існуючих професійних та надпрофесійних умінь і навичок (ключових компетентностей); в обґрунтуванні правового регулювання та реалізації моделей соціального партнерства задля ефективного функціонування системи ПТО.

Проведений аналіз дає змогу визначити, що Європейська політика у сфері професійної освіти базується на *спільних принципах, що передбачають*: відповідальність держави за професійну освіту й навчання, особливо за доступ до професійного навчання; навчання на базі продуктивної діяльності як обов'язковий компонент програм професійної освіти; централізований контроль якості за допомогою національних стандартів професійного навчання; «взаємопроникнення» професійної та

загальної освіти. Ці принципи є теоретичною основою, на базі якої формуються й апробовуються численні моделі організації та управління професійною освітою й навчанням, наприклад, пілотні моделі визнання неформальної освіти, акредитація раніше отриманого навчання (зокрема неформального), програми професійного навчання для різних цільових груп, нові схеми фінансування, що мотивують громадян до професійної освіти тощо.

Маючи на меті створення передумов для *привабливої та інклюзивної професійної освіти*, включаючи кваліфікований викладацький персонал, інноваційні методи навчання, високоякісну інфраструктуру, високу відповідність ринку праці та адекватні шляхи подальшої освіти й навчання; *якісної базової професійної освіти*, яка є привабливою альтернативою загальній освіті та має на меті озброєння учнів ключовими компетентностями та спеціальними професійними вміннями і навичками; *гнучкої професійної освіти*, яка передбачає гнучкі шляхи навчання в результаті проникності між різними освітніми підсистемами, а також визнає неформальну та інформальну освіту, включаючи компетентності, набуті на робочому місці; європейська політика концентрується на наступних *стрижневих напрямках*: сприяння привабливості сфери професійної освіти й навчання, забезпечення її якості в контексті побудови загальноєвропейського освітнього простору, фінансування відповідних програм, забезпечення економічного розвитку та соціальної інклюзії.

Привабливість ПОН визначається як спроможність професійної освіти стимулювати людей до вибору сфери професійної освіти й навчання та її здатність надавати кваліфікації, що відкривають перспективи кар'єрного зростання [15]. Привабливість професійної освіти й навчання залежить від багатьох факторів: іміджу професійної освіти й навчання та рівної поваги (рівноваги) з академічними шляхами освіти; наявності гнучких траєкторій навчання, що уможливають мобільність між професійною й академічною освітою; залучення стейкхолдерів до управління професійною освітою й навчанням з метою

гарантування відповідності кваліфікацій існуючим вимогам ринку праці, продуктивної зайнятості, підвищення конкурентоздатності працівників на ринку праці.

Оскільки завдання ПОН розглядаються достатньо широко (від забезпечення доступу до теоретичної освіти до подолання ризиків безробіття та відсутності кваліфікацій), збільшення привабливості ПОН є одним із ключових завдань європейської освітньої політики, вирішення якого дасть змогу формувати суспільну думку про ПОН як привабливу альтернативу академічній освіті. На тлі загальної непоганої картини (за результатами опитування, проведеного Європейським центром сприяння розвитку ПОН (CEDEFOP), 75 % молодих людей вважають сферу ПОН привабливою для отримання первинної професійної освіти та вибудовування подальшої професійної траєкторії), має місце регіональна диверсифікація (наприклад, менше половини молодих людей в Італії вважають ПОН привабливою; натомість, у Німеччині цей показник складає 95 %).) [9].

Для вирішення завдання збільшення привабливості сфери ПОН у суспільстві в цілому та серед випускників середніх шкіл зокрема, в країнах ЄС реалізуються такі заходи: демонстрація умінь, ярмарки професій, промокампанії, широке висвітлення в медіа, національні кампанії з формування суспільної думки про цінність учнівства (Франція), створення тренінгових порталів (Франція), так звані «селища професій» (відвідуючи їх молоді люди віком від 18 до 25 років мають змогу познайомитися з технічними та ремісничими спеціальностями, презентувати власні навички, експериментувати з матеріалами; щороку в Бельгії більше 2500 молодих людей, батьків, працівників, представників компаній відвідують такі заходи), змагання умінь (участь у міжнародному конкурсі робітничих професій Worldskills; проведення змагань серед учнів середніх шкіл), телевізійні шоу, де учні демонструють свої вміння, національні тижні кар'єри (Угорщина, Польща), національні медіакомпанії на підтримку участі організацій у навчанні та підвищенні кваліфікації педагогів професійного навчання (Польща), включення дисциплін професійної

освіти в програму середньої школи: первинна профілізація, кар'єрне консультування (Німеччина, Греція, Угорщина, Мальта, Австрія, Швеція), розвиток підприємницької компетентності, отримання першого досвіду в бізнесі (програми розвитку підприємництва включені в програми середньої школи у Греції; в Естонії реалізується національна програма, що уможливорює розвиток підприємницької компетентності на всіх рівнях освіти; на Мальті розвиток даної компетентності здійснюється в реальних або модельованих умовах; на Мальті також реалізується програма, яка завдяки спільній діяльності викладачів, учнів професійно-технічних навчальних закладів та представників підприємств дозволяє розвивати підприємницьку компетентність в учнів («Реальна розмова») [2; 7].

Крім того, має місце значна державна підтримка підприємств, метою якої є стимулювання співробітництва між закладами професійно-технічної освіти та підприємствами, створення можливостей для учнівства на виробництві, реалізація програм для розвитку професійної компетентності педагогів професійного навчання на підприємствах (Люксембург, Польща, Туреччина). Моделі такої підтримки є різними – від прямого фінансування відповідної діяльності на підприємствах до прямого фінансування навчальних закладів, які спрямовують частину коштів на підприємства, де реалізується частина навчальної програми для учнів. Таким чином, у країнах ЄС значна увага приділяється питанню збільшення привабливості ПОН.

Оскільки відповідність кваліфікацій вимогам ринку праці та якість ПОН є наріжними каменями європейської політики в даній сфері, величезного значення набуває ідеологія, методика та інфраструктура, яка сприяє забезпеченню якості ПОН. У 2009 році була створена Європейська система забезпечення якості професійної освіти і навчання (EQAVET), з метою забезпечення країн-членів інструментами, методиками, даними, практиками для покращення якості системи ПОН на європейському, національному та локальному рівнях [11]. Для оцінювання якості професійної освіти й навчання в країнах ЄС використовуються такі

показники: відповідність системи оцінювання якості специфіці провайдера професійної освіти й навчання; обсяг витрат на навчання викладачів і тренерів; кількість тих, хто бере участь у програмах професійної освіти й навчання; число тих, хто завершив програми професійної освіти й навчання; рівень використання набутих умінь під час виконання функціональних обов'язків; рівень безробіття серед тих, хто закінчив програми навчання; залученість до програм навчання вразливих груп населення; релевантність механізму ідентифікації потреби ринку праці у програмах навчання; релевантність механізму забезпечення кращого доступу до професійної освіти і навчання; рівень залученості до процесу професійного розвитку тих, хто закінчив програми навчання [15]. В цілому, всі показники відносять до трьох категорій: участь у програмах, завершення навчання, механізми ідентифікації потреби в навчанні у відповідності зі специфікою ринків праці.

Спільні *принципи забезпечення якості* ПОН в країнах ЄС полягають у наступному: політика та процедури щодо забезпечення якості повинні охоплювати всі рівні Європейської рамки кваліфікацій; забезпечення якості має бути невід'ємною частиною системи внутрішнього управління навчальним закладом чи тренінговою установою; забезпечення якості повинне включати постійне оцінювання навчальних закладів, їх навчальних програм, систем управління якістю зовнішніми незалежними органами чи агенціями; зовнішні незалежні органи чи агенції, до компетенції яких входить оцінювання якості, мають бути об'єктом постійної перевірки з метою оцінювання змісту навчання, технологій, умов; забезпечення якості освіти й навчання має включати такі елементи: чіткі цілі та стандарти з показниками для їх вимірювання, рекомендації щодо впровадження, зокрема функції стейкхолдерів, відповідні ресурси, методика оцінювання, включаючи самооцінювання та зовнішнє оцінювання, механізми зворотнього зв'язку та процедури покращення; ініціативи щодо забезпечення якості на міжнародному, національному та регіональному рівнях повинні бути скоординовані, що сприятиме узгодженості,

ефекту синергії, системному підходу; забезпечення якості є процесом співробітництва на рівні освітніх систем та інституцій як всередині країн-членів, так і на рівні міжнародної взаємодії якості [11].

Політика щодо посилення співробітництва між країнами ЄС у сфері забезпечення якості професійної освіти й навчання полягає у фокусуванні на обміні моделями й методами, виробленні спільних критеріїв та принципів якості професійної освіти й навчання. Декомпозиція даної політики на національний рівень проявляється у принципах використання спільних інструментів, рекомендацій та принципів для підтримки реформування й розвитку систем професійної освіти й навчання, підвищенні рівня відповідальності стейкхолдерів щодо якості професійної освіти і навчання, постійному включенню всіх партнерів до процесу розбудови якості професійної освіти і навчання; на загальноєвропейському рівні – концентрація на цілях Копенгагенського процесу та фасилітація впровадження результатів діяльності партнерів щодо забезпечення якості професійної освіти і навчання [11].

Для забезпечення реалізації європейських підходів до забезпечення якості ПОН створено мережу національних контактних пунктів, які можуть виконувати як стандартні (консультаційна допомога, рекомендації зацікавленим сторонам), так і специфічні функції (акредитація провайдерів (Португалія). Більшість країн-членів ЄС (19 із 26) гармонізували свої національні системи у відповідності до Європейської системи забезпечення якості ПОН; деякі країни (Німеччина, Естонія, Швеція) включили до національного законодавства з ПОН норми, пов'язані з забезпеченням якості (вимога щодо систематичної оцінки діяльності навчальних закладів, обов'язкову самооцінку та відповідні звіти (Болгарія, Хорватія, Чехія, Данія, Ісландія, Угорщина) з плануванням заходів із покращення якості; більшість країн також мають національні стандарти забезпечення якості ПОН; система забезпечення якості Туреччини, наприклад, характеризується найбільш комплексним підходом, який інтегрує Європейську рамку кваліфікацій, Європейську кредитно-

трансфертну систему (ECTS) та Європейську кредитну систему професійної освіти і навчання ECVET; велика кількість навчальних закладів також впроваджують системи менеджменту якості (СМК), що дає можливість через покращення якості управління навчальним закладом покращити якість навчального процесу та навчальні результати учнів (наприклад, у Словенії 78 % провайдерів мають власні СМК). До унормовування процесів забезпечення якості ПОН, як правило, залучаються навчальні заклади, окремі роботодавці та їх асоціації, національні інституції зі створення професійних кваліфікацій (у Бельгії, Німеччині, Естонії, Швеції, Великобританії).

Для вимірювання прогресу в розбудові сфері професійної освіти і навчання одним із показників, яким послуговуються у країнах ЄС, є ефективність, що визначається як співвідношення між отриманими результатами (output: рівень зайнятості серед випускників, питома вага отриманих під час навчання умінь, які використовуються під час виконання трудових функцій) та використаними ресурсами (input), зокрема фінансовими [4, 15]. Одним із важливих чинників ефективності системи ПОН в країнах ЄС є вибудовування стимулюючих моделей фінансування, які, з одного боку, передбачають механізм спільного несення витрат соціальними партнерами, а з іншого – є прямим стимулом до покращення якості надання відповідних освітніх послуг.

Фінансування програм професійної освіти в країнах ЄС здійснюється в залежності від форми їх реалізації. У випадках, коли програми входять у структуру середньої освіти, їх фінансування здійснюється у звичайному порядку, нарівні з фінансуванням загальноосвітніх програм. Додаткові витрати, що пов'язані з особливими вимогами професійної освіти (оплата додаткового персоналу, витрати на спеціальне обладнання, практичні стажування, в тому числі у формі учнівства на підприємстві), здійснюються, як правило, за рахунок відповідних статей бюджету системи освіти [1].

Практикуються також різні варіанти залучення сторонніх коштів (від зацікавлених підприємств і сфер бізнесу), що здійснюється у формі багатосторонніх контрактів між

освітніми закладами, підприємством (фірмою) і місцевими органами влади. Ступінь державної участі у фінансуванні програм професійної освіти в системі безперервної освіти визначається тим, який офіційний статус мають ці програми і яке фінансування для них передбачено [3].

У світлі розвитку децентралізації управління особливого значення набуває *механізм багаторівневого фінансування*, яке передбачає задіяння різних рівнів державної влади. У деяких країнах кошти акумулюються на рівні центрального уряду і спрямовуються на більш низькі рівні у вигляді трансфертів, розрахованих відповідно до затвердженої формули, де розподіляються між навчальними закладами. В інших – створені національні фонди, куди сходяться внески від підприємств у вигляді цільового податку на потреби професійної освіти і навчання. Тоді освітні заклади фінансуються за рахунок коштів центрального уряду і національних фондів [1; 14]. Аналіз показує, що участь держави в реформуванні національних систем професійної освіти і навчання є різною. Держава може надавати кошти на реформування і здійснювати таким чином регулюючу функцію. У Франції і Данії участь компаній у фінансуванні професійного навчання регулюється на законодавчому рівні, у Франції – обов'язковою є участь підприємств, що охоплює як початкову, так і неперервну професійну освіту.

Попри те, що система ПОН продовжує здійснювати традиційну функцію забезпечення економіки кваліфікованими кадрами, в останні роки великого значення набуває також її соціальна функція – убезпечення від негативних соціальних явищ, соціальна інклюзія тощо.

В умовах швидкоплинних процесів в економіці та соціальному житті на перший план виходить проблема працівників із низьким рівнем кваліфікації. Стосовно молоді – це переважно ті учні, які залишили школу, не отримавши середньої освіти (early-school leavers). Про глибину проблеми свідчить той факт, що, визначаючи рівень розвитку, якого хоче досягти ЄС до 2020 р., Стратегія відносить до ключових цілей проблему зменшення частки молоді, яка передчасно залишає школу: з 14% у 2010 р. – до 10% у

2020 р. [13]. За даними Євростату, в 2015 р. у більшості країн-членів молодіжне безробіття досягало 20 %, а в п'яти країнах (Естонія, Греція, Португалія, Словаччина, Ірландія) навіть більше – майже 30 %. І тільки три країни Євросоюзу (Нідерланди, Данія і Австрія) мають показник безробіття молоді на рівні 10 % [9].

Європейська Комісія зазначає, що масштаби і причини молодіжного безробіття в країнах ЄС є різними, проте їх об'єднують спільні ознаки, а саме: раннє залишення молоддю школи без отримання кваліфікації; відсутність у молоді відповідних умінь і робочого досвіду; обмежені можливості професійного навчання молоді після залишення школи; непридатні/невідповідні програми професійного навчання на ринку праці [6]. Для подолання цих проблем Європейська Комісія виокремила чотири пріоритетні сфери та поставила завдання до кожної з них. Пріоритети включають: запобігання ранньому залишенню школи молоддю; розвиток умінь, що відповідають вимогам ринку праці; підтримка першого робочого досвіду і навчання на робочому місці; доступ до ринку праці: перша робота.

З урахуванням зазначеного, освітня стратегія щодо розвитку можливостей молоді, представлена в ключових документах, включала започаткування низки європейських інструментів – посилене використання для працевлаштування молоді Європейського Соціального Фонду (цільова фінансова підтримка за рахунок структурних фондів), інноваційні підходи до підтримки перехідного періоду від шкільного навчання до праці (поєднання теорії і практики за моделями «учнівства», «дуального» або «twin-track» навчання); підтримка мобільності молоді на ринку праці («ЕРАЗМУС для підприємництва»; цільові схеми трудової мобільності: «Твоя перша робота в Європі» та ін.; Європейський волонтерський гуманітарний корпус допомоги) тощо [2; 6; 7; 10; 12].

Висновок. Таким чином, проведений аналіз дає змогу визначити елементи прогресивного досвіду сфери професійної освіти і навчання країн Європейського Союзу, якими можна скористатися у процесі модернізації вітчизняного освітнього

законодавства у сфері професійної освіти: модернізація професійної освіти і навчання має відбуватись у напрямі створення передумов для її привабливості, інклюзивності, якості та гнучкості; стрижневими напрямками модернізації мають стати сприяння привабливості сфери професійної освіти і навчання, забезпечення її якості в контексті побудови загальноєвропейського освітнього простору, фінансування програм, забезпечення економічного розвитку та соціальної інклюзії; привабливість професійної освіти і навчання є похідною від її іміджу та узгодженості з академічними шляхами освіти, наявності гнучких траєкторій навчання, які уможливають мобільність між професійною і академічною освітою, залучення стейкхолдерів до управління професійною освітою і навчанням з метою гарантування відповідності кваліфікацій існуючим вимогам

ринку праці, продуктивної зайнятості, підвищення конкурентоздатності працівника на ринку праці, а, відтак, державна політика має зміцнювати ці взаємозв'язки; забезпечення якості професійної освіти і навчання має втілюватись у використанні відповідних принципів, підвищенні рівня відповідальності стейкхолдерів за якість професійної освіти і навчання, постійному включенні всіх партнерів до процесу підвищення її привабливості, використання вимірних показників для постійного моніторингу прогресу в сфері забезпечення якості; доцільним є вибудовування стимулюючих моделей фінансування професійної освіти і навчання, які передбачають механізм спільного несення витрат соціальними партнерами та є прямим стимулом до покращення якості надання відповідних освітніх послуг.

Література

1. Cedefop. Sharing the costs of vocational education and training. An analysis of schemes in the newer EU Member States. Luxembourg: Publications Office of the European Union 2009. – VI. – 117 p.
2. Cedefop. Training leave: policies and practice in Europe. Luxembourg: Publications Office. Cedefop research paper; No 28. [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5528_en.pdf
3. Cedefop. Payback clauses in Europe: supporting company investment in training. Luxembourg: Publications Office. Cedefop research paper; No 22. [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5523_en.pdf
4. Cedefop. Terminology of European education and training policy. Second edition. Luxembourg: Publications office of the European union, 2014. – p. 261.
5. Council of the European Union; European Commission (2010). The Bruges communiqué. [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2010/75928.pdf>
6. Europass [Електрон. ресурс]. – Режим доступу : <http://europass.cedefop.europa.eu>
7. European Commission. Vocational education and training for better skills, growth and jobs: Commission staff working document accompanying the document: communication from the Commission on rethinking education: investing in skills for better socioeconomic outcomes. SWD (2012) 375 final.
8. European Commission. Communiqué of the European Ministers for Vocational Education and Training, the European Social Partners and the European Commission, convened in Bruges on 7 December 2010, on enhanced European Cooperation in Vocational Education and Training for the period 2011-2020. [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://www.bruges_en.pdf
9. Eurostat Database [Електрон. ресурс]. – Режим доступу : <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>
10. Recommendation of the European Parliament and of the Council of 23 April 2008 on the establishment of the European Qualifications Framework for lifelong learning (Text with EEA relevance) URL: [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A32008H0506\(01\)](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A32008H0506(01))
11. Recommendation of the European Parliament and of the Council on the establishment of a European Quality Assurance Reference Framework for Vocational Education and Training [Електрон. ресурс]. – Режим доступу : <http://register.consilium.europa.eu/doc/srv?l=EN&f=S T%203746%202008%20INIT>
12. Recommendation of the European Parliament and of the other Council on the establishment of a European Credit System for Vocational Education and Training (ECVET)

- [Електрон. ресурс]. – Режим доступу : <http://register.consilium.europa.eu/doc/srv?l=EN&f=ST%203747%202008%20INIT>
13. Європейська Комісія. Європа 2020 Стратегія для розумного, сталого та всеохоплюючого зростання [Електрон. ресурс]. – Режим доступу : checked_com_EUROPE_2020_com2010_2020_ua.doc
14. Професійний розвиток персоналу підприємств у країнах Європейського Союзу: посібник / Л. П. Пуховська, А. О. Ворначев, С. О. Леу ; за наук. ред. Л. П. Пуховської. – Київ: ІПТО НАПНУ. 2015. – 176 с.
15. Тезаурус професійної освіти і навчання в країнах Європейського Союзу / Пуховська Л. П., Леу С. О., Радкевич О. П., Шимановський М. М., за наук. ред. Пуховської Л. П., Бородієнко О. В. – К. : Інститут професійно-технічної освіти НАПН України, 2016. – 58 с.

Реферат

Дорожная карта профессионального образования и обучения в странах Европейского Союза

Александра Бородиенко,

кандидат географических наук, доцент, заведующая лабораторией зарубежных систем профессионального образования и обучения ИПТО НАПН Украины

Людмила Пуховська,

доктор педагогических наук, профессор, ведущий научный сотрудник лаборатории зарубежных систем профессионального образования и обучения ИПТО НАПН Украины

Олександр Радкевич,

кандидат юридических наук, старший научный сотрудник лаборатории зарубежных систем профессионального образования и обучения ИПТО НАПН Украины

Сніжана Леу,

младший научный сотрудник лаборатории зарубежных систем профессионального образования и обучения ИПТО НАПН Украины

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:

профессиональное образование и обучение, принципы европейской политики, привлекательность профессионального образования и обучения, обеспечение качества профессионального образования и обучения, модели финансирования

В статье проанализированы общие принципы, механизмы и инструменты реализации европейской политики в сфере профессионального образования и обучения, а также модели и практики реализации следующих компонентов политики: содействие повышению привлекательности сферы профессионального образования и обучения, обеспечение его качества в контексте построения общеевропейского образовательного пространства, финансирование программ, обеспечения экономического развития и социальной инклюзии. Выявлены элементы прогрессивного опыта стран Европейского Союза, которыми можно воспользоваться в процессе модернизации отечественного образовательного законодательства в сфере профессионального образования и обучения. Например, модернизация профессионального образования и обучения должна происходить в направлении создания предпосылок для ее привлекательности, инклюзивности, качества и гибкости. Привлекательность профессионального образования и обучения является производной от его имиджа и требует согласования с академическими направлениями образования, наличия гибких траекторий обучения, повышающих мобильность между профессиональным и академическим образованием, привлечение стейкхолдеров к управлению профессиональным образованием и обучением с целью обеспечения соответствия квалификаций существующим требованиям рынка труда, продуктивной занятости, повышения конкурентоспособности работника на рынке труда. Обеспечение качества профессионального образования и обучения должно воплощаться в использовании соответствующих принципов, повышении уровня ответственности стейкхолдеров за

качество профессионального образования и обучения, постоянном включении всех партнеров в процесс развития этого качества, использование измеримых показателей для постоянного мониторинга прогресса в области обеспечения качества. Целесообразным является выстраивание стимулирующих моделей финансирования профессионального образования и обучения, предполагающих механизм совместного несения расходов социальными партнерами и является прямым стимулом к улучшению качества предоставления соответствующих образовательных услуг.

Abstract

Roadmap of vocational education and training in EU countries

Oleksandra Borodienko,

PhD, Associate Professor

Head of Laboratory of Foreign VET Systems' Research, IVET of NAES of Ukraine

Liudmyla Puhovska,

Doctor, Professor, Principal researcher

Laboratory of Foreign VET Systems' Research, IVET of NAES of Ukraine

Oleksandr Radkevych,

PhD, Senior researcher

Laboratory of Foreign VET Systems' Research, IVET of NAES of Ukraine

Snizhana Leu,

Junior researcher

Laboratory of Foreign VET Systems' Research, IVET of NAES of Ukraine

KEY WORDS:

vocational education and training, the common principles of European policy, the attractiveness of vocational education and training, quality of vocational education and training, models of financing

The article analyses the general principles, mechanisms and instruments for the implementation of European policy on vocational education and training, as well as models and practices of such components of the policy as attractiveness of vocational education and training, quality of professional education and training in the context of building a common European educational space, models of financing of vocational education and training, economic development and social inclusion. Elements which were identified as so called good practices can be used in the process of modernization of national education legislation in the field of vocational education and training: modernization of vocational education and training should take place towards the creation of conditions for its attractiveness, inclusiveness, quality and flexibility; directions of modernization should be promoting the attractiveness of vocational education and training, quality of professional education and training, financing for vocational education and training, economic development and social inclusion; attractiveness of vocational education and training is derived from the image of vocational education and training and equal respect (balance) from the academic education, the availability of flexible pathways that allow mobility between vocational and academic education, involvement of stakeholders in the management of professional education and training to ensure compliance of qualifications to existing requirements of the labour market, productive employment, enhancing employee competitiveness in the labour market and therefore government policy has to provide these relationships; providing quality of vocational education and training should be implemented to use the principles of quality, raise the level of responsibility of stakeholders on the quality of vocational education and training, permanent inclusion of all partners in the process of development of quality of vocational education and training, using measurable indicators for continuous monitoring of progress in quality assurance; it is appropriate alignment of incentives of models of financing of vocational education and training, providing cost-sharing mechanism for the social partners and a direct incentive to improve quality of appropriate educational services.

УДК 378.147: 378.115

PERSPECTIVES OF USAGE GERMAN EXPERIENCE IN ORGANIZATION OF ECONOMICS AND BUSINESS EDUCATION BACHELOR PROGRAM

Oksana Melnyk,
Postgraduate student
Kyiv National Economics University

KEY WORDS: study program, Bachelor Degree, polyvalence, professional activity, economics and business education, vocational education and economics

At times when Ukraine strives to integrate into the European Union, the relevance of research and implementation of the best European practices is especially high, therefore the given article suggests the comparative overview of study programs in Economics and Business Education from the German universities with the intention of using the best practices in the transformation of study programs in Vocational Education and Economics at Ukrainian universities. The research has been conducted on the basis of the study programs of two German and two Ukrainian universities. After the analysis the recommendations of the usage of the German experience in organizing the Bachelor programs in Economics and Business Education have been outlined. They foremost concern such areas of study as Economics and Humanitarian Sciences. Regarding perspectives of the employment of bachelor graduates in Ukraine, it is recommended to strengthen the fundamental knowledge in economics by means of the increase of ECTS points in economics courses. The comparative analysis has showed that German universities pay considerable attention to fundamentalization of economic knowledge. Such an approach is consistent with the principle of polyvalence of the study on Economics and Business Education. It has been possible to implement because the humanitarian courses are included into the elective block, i.e. for student's choice. Thus, the principles of polyvalence, individualization and humanization of the university study are realized. Finally, taking into account the importance of research work during the study it is highly recommended to increase research and scientific work in the study plans of Ukrainian universities.

Analysis of recent research and publications. The training of vocational teacher in economics (Wirtschaftspädagogik) in Germany is researched by T. Deissinger, U. Fasshauer, H. Kremer and P. Sloane, M. Söll, T. Tramm and others. The main attention of the researchers is paid to the study organization and professional competence acquisition. The teacher training at economic universities in Ukraine is a subject of scientific interest of numerous Ukrainian scientists (M. Artyushyna, H. Romanova, L. Savenkova, O. Sarkisova and others). The main scientific attention is paid to the psychological and pedagogical element in the structure of the study.

The purpose of this article is to examine and compare study programs of Ukrainian and German universities which provide training of future vocational teachers in economics and basing on the analysis to work out recommendations for upgrading study programs at Ukrainian universities.

The main material research. The consecutive model of vocational economics

teacher training takes its roots back to the 100 years tradition of the polyvalent graduation through the university study. The assignment of the courses to the economics faculties as well as the establishment of Economics and Business Education (Wirtschaftspädagogik) as an integrative discipline of the vocational economics teacher with its educational and specific didactic aspects is characteristic of this study program [9, 235]. In connection with a preparation for activities which a concept of polyvalence as a comprehensive concept of Economics and Business Education in the various professional fields (school, enterprise, education administration) represent, it can still be said that the study program with the diploma of the vocational economics teacher has established a market-oriented model, which can be attested by the fact that the students have stayed at most of the study sites [6, c. 223]. The polyvalence supposes that the graduates with this university degree have a wide variety of possibilities for future professional activities. Apart from teaching at vocational schools, the graduates of

Economics and Business Education have quite good prospects in Personal Management departments at big companies and enterprises, at centers of further education and adult education as well as business spheres, which are purely connected with Marketing and Controlling [6, 223].

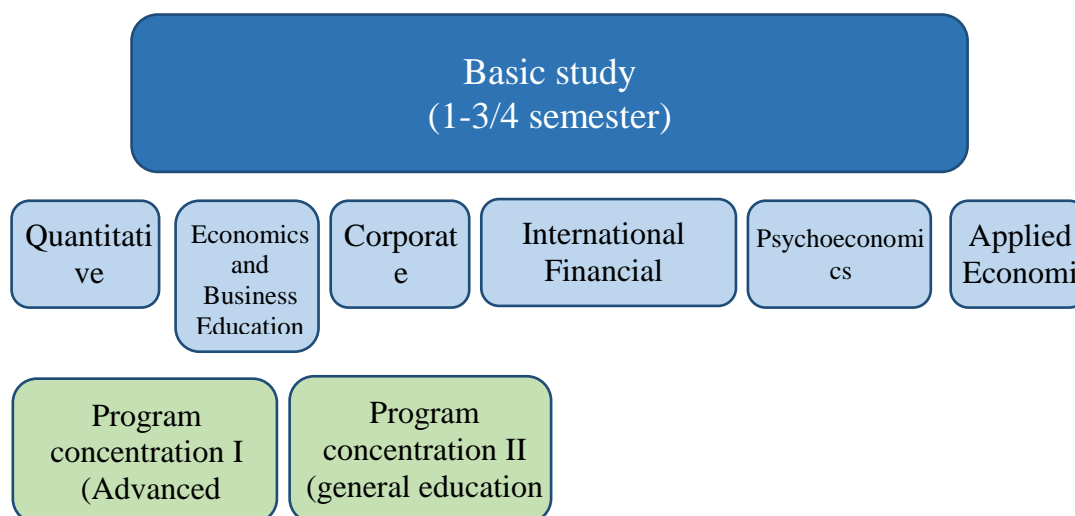
The goals of the study require such a study program, which develops more abstract, widely applicable knowledge and skills. However, practice-oriented approach in such a situation can be realised only on examples. Thus, the generalizability and the transfer of acquired knowledge and skills are of central importance. At the same time, however, a pragmatic orientation of the study on design problems of concrete practical cases is indispensable with regard to the design of future learning processes. Discussions on key qualifications has proved the fact that abstract skills and knowledge cannot be acquired and transferred as abstractions, detached from pragmatic-situational contexts, but must be elaborated personally in the course of abstract thinking and researching of exemplary practical cases and problems [11, p. 8]. This approach defines the organisation of study programs in this speciality at German universities.

Curriculum Analysis. At first glance the Vocational Education and Economics study programs at Ukrainian universities are supposed to be similar to the study programs in Economics and Business Education at the German universities according to the goals of stud; however, a more deliberate analysis reveals considerable differences. The curriculum analysis of Bachelor degree programs is performed basing on such criteria: goals; ECTS point distribution according to different areas and their correlation; research part in the study program. It is worth to mention before the analysis that the differences in content of the study is partially preconditioned by the duration of the Bachelor study, namely, in Germany it lasts for 6 semesters (180 ECTS), in Ukraine it takes 8 semesters (240 ECTS) to finish the Bachelor program.

The main focus of the Bachelor program in Economics and Business Education at the University of Mannheim is the development of a broad basic knowledge. The students deal with economic problems at the state and at company level, with topics from the area of business law and business informatics. A characteristic feature

of pedagogical courses is that the students deal with the conditions of the development of economic competence and deal with the analysis and design of learning environments in business and commercial school. This course is complemented by courses of lectures for scientific research: during the lectures on mathematics, statistics and research methods, students acquire the ability to carry out and assess scientific studies. In the study program special emphasis is placed on the promotion of personality development of the students as well as the acquisition of key qualifications. In addition, company and school internships are integrated into the course of study, and the students are also offered a comprehensive range of optional courses, which is a special feature of the economic education of the University of Mannheim [7]. The most considerable number of ECTS points is dedicated to economics sciences (Business Economics, Economics and Statistics). The second place is Economics and Business Education. The research part (Bachelor Thesis) has a relatively considerable number of ECTS points. The graduation academic degree is the Bachelor of Sciences in Economics and Business Education which entitles to work in Personal Management departments at business organization, centers of further education and adult education, in spheres of educational management and personal development or to continue the study for obtaining a degree of Master of Education. Therefore, the principle of polyvalence is realized (Appendix A). The organization of the study at the University of Konstanz has a more complicated structure which is presented in picture 1.

The basic study establishes the foundation for a programme of studies, covering principles of economics and business administration as well as the mathematical methods needed for academic work and research in the field of economics. In general, after the first year on the program one of the six areas of specialisation can be chosen and in this way the studies to personal interests of students are adapted. This area of specialisation "Economics and Business Education" centres on the question of how economics topics and learning content can be successfully communicated to pupils through teaching.



Picture 1. Organisation of the study process of BSc in Economics at the University of Konstanz.

The program includes such topics as the German educational and vocational training system, in particular the dual system, teaching methods, theory and practice how to plan and structure lessons and critically reflect on classes held and also business administration topics (HR management, investment and finance) [8]. The purposes are realised in the content of the study program which is represented in Appendix A. Unlike in the Bachelor program in Economics and Business Education at the University of Mannheim, the number of ECTS points in Economics and Business Education and Didactics is significantly fewer. The reason for this lies in the economic specialization of this Bachelor study program, in which Economics and Business Education is the area of specialization. The Bachelor thesis covers the same amount of ECTS points. The career perspectives of the graduates who have the Bachelor of Sciences in Economics are the same, i.e. they can work in Personal Management departments at business organization, centers of further education and adult education, in spheres of educational management and personal development or to continue the study for obtaining a degree of Master of Education. The significance of research work is the same as at the University of Mannheim.

The situation with the content of Bachelor programs in Vocational Education and Economics at Ukrainian university is different, which is conditioned by the fact that Bachelor

graduates have the right to work at all schools and institutions of vocational education. This fact shifts the accent from the economic sciences to educational ones. The successful completion of the Bachelor program in Vocational Education and Economics at the Kyiv National Economic University gives the right graduates to work in educational and business areas related to social and educational activities, personnel training, upgrade qualification, training; to teach economics at vocational schools and institution; to be engaged in educational projects, coaching or small and medium business. These goals are reflected in the content of the study program, which is presented Appendix A. The Bachelor program in Vocational Education and Economics at Kyiv National Economic University is characterised by electiveness of the courses in such areas as Humanitarian Sciences, Economics, Educational and Didactic Sciences, Management and Personnel Administration, Entrepreneurship and Trade. It is worth mentioning that the great focus is laid on Educational and Didactic Sciences together with Management and Personnel Administration. It should be mentioned the research work has relatively few ECTS points.

The declared goal of the Bachelor program in Vocational Education and Economics at the Ukrainian Engineering and Pedagogical Academy is to equip students with psychological and pedagogical skills and deep knowledge of economics, business economics, marketing and

management. The study aims at preparing for such professional activities as teaching economics and management courses in educational institutions; work at personnel management departments; work in business organisations as an economist, accountant, manager, marketer etc [4]. The goals are realised by the content of the program (Appendix A). Similarly to the Bachelor Program at KNEU, Educational and Didactic Studies comprise the biggest part of the ECTS points, followed by Management and Personnel Administration Area and Economics area. Notably the absence of research work (Bachelor Thesis in the study plan). The characteristic feature of the study program is practical-oriented approach which is reflected in the considerable number of ECTS points for Practical Studies.

Conclusions. Basing on the curriculum analysis of Bachelor programs at Ukrainian and German Universities it is recommended the upgrade of the Bachelor programs in Vocational Education and Economics at Ukrainian universities according to the principles of content relevance and fundamentalization of economic knowledge. The purposes of study at Bachelor Program in Vocational Education and Economics are binary: on the one hand graduates are trained to become teachers at vocational institutions and schools; on the other hand graduates may work in business. Both imply the fundamental knowledge in economics. Therefore, the increase in economic courses is highly advisable. One more important fact that requires the increase in economic disciplines is that in Ukraine graduates with the Bachelor degree are entitled to teach at vocational schools. Unlike their German

colleagues who before they receive the right to teach at vocational commercial schools, are to obtain a Master Degree in Economics and Business Education, to have 6 months of relevant professional experience and to accomplish successfully 18 months internship at a vocational commercial school or an economic gymnasium, Ukrainian graduates may teach having a Bachelor Degree. Research on the prospects and realities of employment of Bachelor graduates with abovementioned specialisation in Ukraine is currently absent. As researcher A. Zinovatna noted, employment of bachelors is the most critical issue, as the needs of the labour market in bachelors has not normally been formed. Thus, profound knowledge in economics is of high importance [1].

After analysing the curricula of the Ukrainian universities, it is obvious that the area of humanitarian sciences encompasses a significant percentage (from 9% to 14%) of ECTS points. It is recommended to check using empirical methods of research the development of social competence during the study of courses from the area of humanitarian sciences. If the results of the study prove to be negative, it is advisable to make the abovementioned courses in the study program elective, thus, it would also realise the principle of individualisation of study. It is notable that at German universities research work of students plays an important role which corresponds to purposes of university education. However, the study plans of Ukrainian universities demonstrate that research work has a minor role. Therefore, it is recommended to reorganise the Bachelor study paying more attention to the research work of students.

References

1. Зіноватна О. М. Освіта магістерського рівня: європейські стандарти та українські реалії / О. М. Зіноватна // Вісник Житомирського державного університету. – 2012. – Вип. 65. – С. 72-75.
2. Навчальний план. Професійна освіта (економіка). Денна форма навчання. Освітній ступінь – бакалавр. Форма Н-3.01. – Українська інженерно-педагогічна академія, 2015. – 4 с.
3. Робочий навчальний план. Професійна освіта (економіка). Денна форма навчання. Освітній ступінь – бакалавр. – Київ: КНЕУ, 2016. – 6 с.
4. Українська інженерно-педагогічна академія. 6.010104 Професійна освіта. (May, 2017). Retrieved on May 10 from: <http://www.uipa.edu.ua/ua/science/spec-rad/594-2011-12-03-20-35-32/osvitni-programi-2016/3535-2016-op-ek>.
5. Bachelor of Science (B.Sc.) Wirtschaftspädagogik der Universität Mannheim. Modulkatalog. (Stand: Juni 2016). Gültig ab HWS 2016/2017 (May, 2017). Retrieved on May

- 10 from: https://wipaed.uni-mannheim.de/fileadmin/files/wipaed/Broschuere_n/Modulkatalog_BSc_Wirtschaftspaedagogik_ab_HWS_2016_17.pdf.
6. Deißinger Th./Seifried J. Bachelor- und Masterausbildung für das höhere Lehramt an berufsbildenden Schulen: Struktur und Wirkung der Ausbildung von Wirtschaftspädagoginnen und – pädagogen, in: Pahl, J.-P./Herkner, V. (Hrsg.), Handbuch Berufliche Fachrichtungen, Bielefeld (W. Bertelsmann), 2010. – S. 222-235.
7. Der Bachelorstudiengang "Wirtschaftspädagogik". Universität Mannheim (May, 2017). Retrieved on May 10 from <https://wipaed.uni-mannheim.de/en/studies/bachelor/>.
8. Economics and Business Education. Universität Konstanz (May, 2017). Retrieved on May 10 from: <https://www.wiwi.uni-konstanz.de/en/study/bachelor-of-science/economics/programme-content/economics-and-business-education/>.
9. Faßhauer U. Berufliche Fachrichtung und Studienorganisation. In: Pahl, J.-P. / Herkner, V. (Hg.): Handbuch Berufliche Fachrichtungen. Bielefeld (W. Bertelsmann Verlag), 2010. – S. 235-245.
10. Modulkatalog. Bachelorstudiengang Wirtschaftswissenschaften. Vertiefungsrichtung B. Wirtschaftspädagogik. Retrieved on May 10 from: <https://www.wiwi.uni-konstanz.de/studium/bachelor-of-science/wirtschaftswissenschaften/studieninhalte>.
11. Tramm T Polyvalenz oder Professionalisierung – die Quadratur des Kreises? *bwp@*, 1, 2001. – S. 1-17.

Реферат

Перспективы использования немецкого опыта в организации бакалаврской подготовки по специальности «Экономическая педагогика»

Мельник Оксана,

аспирант кафедры педагогики и психологии КНЕУ, Киев, Украина

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:

учебная программа, поливалентность, профессиональная деятельность, экономическая педагогика, профессиональное образование и экономика

Предлагается сравнительный анализ учебных программ специальности «Экономическая педагогика» немецких университетов с целью дальнейшего использования передового опыта в усовершенствовании учебных программ специальности «Профессиональное образование. Экономика» в украинских университетах. Исследование было проведено на основе каталогов модулей двух немецких университетов (университет Мангейма и университет Констанца) и учебных рабочих планов двух украинских университетов (Киевский национальный экономический университет имени Вадима Гетьмана и Украинская инженерно-педагогическая академия). В результате проведенного анализа были выработаны рекомендации использования немецкого опыта в организации бакалаврских программ специальности «Профессиональное образование. Экономика». Они, в первую очередь, касаются экономической и гуманитарной области знаний. Принимая во внимание перспективы трудоустройства выпускников-бакалавров в Украине, рекомендуется углубить фундаментальные знания в области экономики путем увеличения количества кредитов ECTS для экономических дисциплин. Проведенный сравнительный анализ показал, что немецкие университеты значительное внимание уделяют фундаментализации экономических знаний. Такой подход соответствует принципу поливалентности учебной программы «Экономическая педагогика». Это можно осуществить благодаря тому, что гуманитарные дисциплины включены в элективный блок, то есть на выбор студента. Таким образом реализуются принципы поливалентности, индивидуализации и гуманизации обучения. Рекомендовано имплементировать такой подход в украинских университетах. Кроме того, принимая во внимание важность научно-исследовательской работы в развитии профессиональных компетенций будущих преподавателей, рекомендуется уделить больше учебного времени выполнению научно-исследовательской квалификационной работы.

Реферат

Перспективи використання німецького досвіду в організації бакалаврської підготовки за спеціальністю «Економічна педагогіка»

Мельник Оксана,

аспірант кафедри педагогіки і психології КНЕУ, Київ, Україна

КЛЮЧОВІ

СЛОВА:

навчальна програма, полівалентність, професійна діяльність, економічна педагогіка, професійна освіта та економіка

Пропонується порівняльний аналіз навчальних програм спеціальності «Економічна педагогіка» німецьких університетів з метою подальшого використання передового досвіду у вдосконаленні навчальних програм спеціальності «Професійна освіта. Економіка» в українських університетах. Дослідження було проведено на основі каталогів модулів двох німецьких університетів (університет Мангейму і університет Констанцу) і навчальних робочих планів двох українських університетів (Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана та Українська інженерно-педагогічна академія). В результаті проведеного аналізу були вироблені рекомендації щодо використання німецького досвіду в організації бакалаврських програм спеціальності «Професійна освіта. Економіка». Вони, в першу чергу, стосуються економічної та гуманітарної галузі знань. Беручи до уваги перспективи працевлаштування випускників-бакалаврів в Україні, рекомендовано поглибити фундаментальні знання в області економіки шляхом збільшення кількості кредитів ECTS для економічних дисциплін. Проведений порівняльний аналіз показав, що німецькі університети значну увагу приділяють фундаменталізації економічних знань. Такий підхід відповідає принципу полівалентності навчальної програми «Економічна педагогіка». Це можна реалізувати тому, що гуманітарні дисципліни включені до елективного блоку, тобто на вибір студента. Таким чином забезпечуються принципи полівалентності, індивідуалізації та гуманізації навчання. Рекомендовано імплементувати такий підхід в українських університетах. Окрім того, зважаючи на важливість науково-дослідної роботи у розвитку професійних компетенцій майбутніх викладачів, рекомендовано приділити більше навчального часу виконанню науково-дослідної кваліфікаційної роботи.

References

1. Zinovatna O. M. Osvita magisterskogo rinvya: jevropski standarty ta ukrajinski realiji / O. M. Zinovatna // Visnyk Zhytomyrskogo derzhavnogo universytetu. – 2012. –Vyp. 65. – S. 72-75.
2. Navchalnyj plan. Profesijna osvita (ekonomika). Denna forma navchannya. Osvitnij stupin – bakalavr. Forma N-3.01 (2015). Ukrajinska inzhenerno-pedagogichna akademija. – 4 s.
3. Robochyj navchalnyj plan. Profesijna osvita (ekonomika). Denna forma navchannya. Osvitnij stupin – bakalavr (2016). Kyiv: KNEU. – 6 s.
4. Ukrajinska inzhenerno-pedagogichna akademija. 6.010104 Profesijna osvita. (May, 2017). Retrieved on May 10 from: <http://www.uipa.edu.ua/ua/science/spec-rad/594-2011-12-03-20-35-32/osvitni-programi-2016/3535-2016-op-ek>.

УДК 304+008

ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ КУЛЬТУРОЛОГА

Інна Гурова,

кандидат історичних наук, доцент

Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова

КЛЮЧОВІ СЛОВА:

культура,
професійна
культура,
професіоналізм,
професійна
компетентність,
культурологія,
професійна культура
культуролога

Реферат

Стаття присвячена аналізу дослідження професійної культури і проблем її становлення в культурологів. Висвітлюються питання формування професійної культури на пострадянському просторі та в незалежній Україні. Наголошено, що професійну культуру можна визначити як різновид загальної культури суспільства (субкультуру) й особистісне утворення, що відображає ступінь оволодіння людиною спеціальними теоретичними знаннями й практичними вміннями виконання певного виду діяльності, що здійснюється ним на основі сформованої системи цінностей і морально-етичних орієнтирів. Механізм формування професійної культури полягає в тому, що спільнота фахівців певної галузі в процесі виконання однакових професійних функцій і подібних завдань формує схожі погляди й установки як на свою роботу, так і на спосіб життя в цілому. Проблеми формування професійної культури культуролога можна пояснити коротким періодом підготовки фахівців, а також наявністю різних галузей, у яких можуть працювати випускники: не тільки теоретики-науковці та викладачі, а й практичні (прикладні) культурологи (арт-менеджери, куратори та організатори виставок тощо). Але в професійному середовищі культурологів поступово напрацьовується своя професійна культура, в структурі якої представлені мотиваційно-ціннісний та операційно-діяльнісний компоненти. Мотиваційно-ціннісний компонент передбачає ставлення до власної професійної діяльності як особистої і соціально значущої цінності. Операційно-діяльнісний компонент засвідчує наявність професійних знань як основи вдосконалення професійної праці, професійних умінь і навичок, уявлень про професію, готовності і здатності до здійснення професійної рефлексії, професійної творчості тощо. Професійна культура майбутніх культурологів формується з періоду навчання у вищому закладі освіти на основі загальнокультурних і спеціальних компетенцій.

Актуальність дослідження проблеми професійної культури в цілому та професійної культури фахівця-культуролога зумовлена тим, що сьогодення ставить перед суспільством якісно нові завдання щодо підготовки фахівців та розвитку особистості – основної рушійної сили соціального, економічного й культурного прогресу. Тому випускник вищого навчального закладу сьогодні має володіти не тільки певним обсягом професійних знань, умінь і навичок, але й достатньо високим рівнем загальної і професійної культури. Культурологія є наукою про сутність, функціонування і розвиток культури як винятково людського способу життєдіяльності. Процеси її формування та підготовки фахівців-культурологів в Україні, як і на пострадянському просторі, розпочалися

наприкінці 80-х – початку 90-х років минулого століття. За цей час здійснено підготовку кваліфікованих фахівців, відбувся вихід перших випускників на ринок праці, розпочалося формування професійного середовища та становлення професійної культури. Важливим моментом є те, що професія культуролога має декілька сфер застосування – викладача-педагога культурологічних, а також науковця-дослідника культурних процесів, предметом аналізу яких є форми організації дозвілля, інтереси публіки, мотиви залучення до культури. Все більш затребуваною сферою суспільного життя стають також фахівці прикладного спрямування, які нині знаходять широке застосування в різних областях функціонування соціальних, політичних, релігійних відносин, у сфері організації

культурних акцій. Ці культурологи здійснюють менеджмент у сферах культури (зокрема, арт-кураторство), організують зв'язки з громадськістю, працюють в організації туризму. Актуальною проблемою в Україні є розвиток діагностики та прогнозування культурних процесів, проведення культурологічної експертизи, аналіз впливу реклами й культурних програм засобів масової інформації на духовний світ людини, розвиток міжкультурних комунікацій.

Ступінь наукової розробки проблеми.

Професійна культура розглядається з урахуванням дисциплінарного, властивого певній науковій галузі інтересу та характеру. Вперше термін «професійна культура» було застосовано за радянських часів у психолого-педагогічній та філософській наукових галузях (М. Кім, І. Модель, К. Нізамов, Б. Паригін, Р. Соколова, А. Уманський та ін.) У 80-ті роки ХХ століття в дослідженнях К. Нізамова, А. Уманського йдеться про культуру праці, котра аналізується як система, що має містити оволодіння соціально-економічними, техніко-організаційними, морально-етичними сторонами й умовами праці. Саме це трлумачилося як вияв професійної майстерності, комунікативної культури, творчої активності. У педагогічній літературі поняття «професійна культура» вводиться в обіг і досліджується як чинник становлення майбутнього фахівця.

Із таких позицій підкреслюється, що культура може розглядатися відносно якості діяльності фахівця, а предметний зміст культури визначається специфікою певної професії, професійного співтовариства і професійної діяльності. У 1990-х роках Л. Коган досліджував співвідношення загальної культури і спеціальної, або професійної культури [1]. Поняття професійна культура розглядалися в дослідженнях Є. Грунта, А. Погорадзе, А. Турчинова та Н. Шаталової. Ученими В. Краєвським, І. Лернером, М. Скаткіним була висунута концепція культурологічного підходу, що розглядає зміст освіти як «педагогічно адаптований соціальний досвід людства» [2, с. 3]. Є. Сорокоумова вважає, що культурологічний підхід і став теоретичною основою компетентнісного [3]. Серед українських дослідників психолого-

педагогічні аспекти професійної культури розглядали: М. Бойко, О. Видра, Є. Климов, В. Рибалка та ін. Окремі аспекти професійної діяльності, зокрема майбутнього вчителя, розглянуті в працях В. Гриньової, Т. Іванової, Н. Крилової, В. Семиченко, Л. Столяревської та ін.

Аналізу формування й розвитку професійної культури фахівців різного профілю у вітчизняній і зарубіжній педагогіці приділено достатньо уваги. Проте поняття «професійна культура» не сформульовано досить чітко, що пов'язано з тим, що категорія «професійна культура» не є простим механічним поєднанням понять «професіоналізм», «професія» і «культура», хоча і вказує на безпосередній взаємозв'язок із ними. Професійна ж культура фахівця-культуролога знаходиться на початку свого становлення.

Мета статті – через звернення до загальної теорії культури та наукових напрацювань щодо засад професійної культури визначити основні засадничі принципи формування та структурні компоненти професійної культури фахових культурологів.

Виклад основного матеріалу.

Культура і професіоналізм перетинаються у сфері відносин та діяльності, і на цьому ґрунті виникає новий соціокультурний феномен, що отримав назву «професійна культура». Цей концепт відображає те спільне, що властиве конкретним видам професійної діяльності і виступає по відношенню до них як загальне до одиничного. Аналізуючи концепт «професійна культур», необхідно зазначити, що його важливою складовою є поняття «культура». Формування його сягає ще часів античності, коли зародилось уявлення про культуру як про те, що відмінне від природного світу і створене внаслідок цілеспрямованої діяльності людини. Культура розумілась як штучне, створене людиною буття, що виникло в результаті перетворення природи, як «друга природа». Тоді ж виникають ідеї щодо узагальнення професійної діяльності, які згодом будуть покладені в основу теорії виховання професійної культури. Наприклад, античний майстер одночасно виконував різні ролі: творця ідеї та її технічного розробника, художника, який у своїй уяві малює

майбутній вигляд створюваного предмета; а також і ремісника, який утілює свою ідею у природному матеріалі. Тому в стародавніх греків виник термін «техне», який означав і майстерність, і мистецтво, і знання, що створюють специфічний предметний світ. З ідею професійної культури пов'язане також поняття «пайдея» – виховання, створення людини. Саме в античну епоху з'явилися об'єднання ремісників, торговців, жерців чи воїнів, у яких стали формуватися специфічні ритуали поведінки, зовнішні атрибути приналежності до певного професійного середовища.

Відбулася професіоналізація діяльності, виокремлення функцій, особливостей та завдань, у порівнянні з іншими професіями, та у зв'язку з цим сформульовано правила поведінки фахівця з отримувачами професійних послуг, так і всередині професійного середовища. Прикладом цього можуть слугувати, зокрема, клятва Гіппократа у Давній Греції, суддівський кодекс, створений за часів Давнього Риму. У подальші часи кожна з професійних культур напружувала свою систему професійного навчання (спеціалізовані навчальні заклади), передачу культурно-професійних навичок та зразків у процесі навчання та виховання.

Культура виражає глибину й багатомірність людського буття, тому наразі існує декілька підстав для її класифікації. За однією із них – поділ за сферою суспільства чи видом діяльності – вирізняють професійну культуру. Вона може розглядатися також як субкультура, адже як суверенне цілісне утворення частина суспільної культури містить сукупність певних накопичених цінностей і правил груп людей, об'єднаних специфічними інтересами, що визначають їхній світогляд. Загальна культура є базовим рівнем і культури спілкування, і професійної культури. Всі характеристики й вимоги загальнолюдської культури поширюються на окремі її види та сфери. Н. Крилова стверджує, що професійна культура – це не просто вміння визначити й обрати кращу культурну норму, а швидше всього прагнення застосовувати нові культурні зразки. На її погляд, професійна культура є самовідновленням власної

культури й культурної ідентичності в освіті, яка постійно змінюється [4, с. 205].

Механізм формування професійної культури полягає в тому, що спільнота фахівців певної галузі у процесі виконання однакових професійних функцій та подібних завдань формує схожі погляди та установки як на свою роботу, так і на спосіб життя в цілому. Вони пов'язані з тією функцією, котру розуміють представники певної професії як своє призначення. Згодом серед членів співтовариства виникає спільний набір ціннісних та поведінкових установок, особливий лексикон, формується професійний дух і професійна культура як спосіб і оцінка діяльності, що включає змістовну сторону професіоналізму й відображає сам процес його набування. Таким чином, професійна культура – це різновид загальної культури суспільства (субкультура) й особистісне утворення, яке відображає ступінь оволодіння людиною спеціальними теоретичними знаннями й практичними вміннями виконання певного виду діяльності, що здійснюється ним на основі сформованої системи цінностей і морально-етичних орієнтирів.

Із визначення випливає розуміння складної природи професійної культури, наявність багатьох її структурних компонентів. Щодо структури професійної культури, то більшість дослідників сходяться на тому, що в ній мають бути в тому чи іншому вигляді представлені мотиваційно-ціннісний та операційно-діяльнісний компоненти. Мотиваційно-ціннісний компонент передбачає ціннісне ставлення до власної професійної діяльності як особистої й соціально значущої цінності. Крім того, обов'язковою є наявність позитивного ставлення до обраної процесії і подальшого професійного вдосконалення, задоволеність професійними вибором, засвоєння етичних норм професії, наявність професійних здібностей та інших елементів мотиваційної сфери. Операційно-діяльнісний компонент передбачає наявність професійних знань як основи вдосконалення праці, професійні вміння й навички, уявлення та знання про професію, готовність і здатність до здійснення професійної рефлексії, професійної творчості тощо.

Конкретизація професійної культури та її структурних компонентів можлива лише в контексті певної професії, а іноді навіть її спеціалізації. Культурологія як наукова галузь про людину й суспільство, що вивчає культуру як цілісність, до недавнього часу не мала визначеного дисциплінарного статусу. Цією обставиною можна пояснити те, що формування професійної культури культурологів знаходиться на стадії формування. Наприклад, якщо мотиваційно-ціннісний компонент у структурі професійної культури як морально-етична та психологічна складові не викликають запитань, то операційно-діяльнісний компонент знаходиться ще в стадії становлення і тому не отримав достатнього теоретичного обґрунтування. Культура фахівця-культуролога наразі напрацьовується через практичний досвід, але інтелектуальні основи професіоналізму формуються освітою, головна мета якої – досягнення професійної компетентності.

Професія «культуролог» вимагає від фахівця переважно інтелектуальних витрат. Вивчення культури суспільства дає змогу пояснити процеси духовного й соціального життя, вивчення історії суспільства пов'язано із зануренням у світ його мистецтва, літератури, духовних цінностей. Культурологія дає можливість осмислити як єдиний комплекс живопис, поезію, релігію та інші сфери творчості даного народу. Тому професійна діяльність передбачає аналіз, порівняння та інтерпретацію даних, пропозицію нових рішень. До складу професійної культури культуролога мають входити два види компетенцій – загальнокультурні та професійні [5]. Загальнокультурні компетенції формують загальногуманітарну обізнаність, ерудованість і дозволяють оволодівати вербальними й невербальними засобами комунікації, розуміти систему загальноприйнятих символів, світоглядних настанов, ідеологічних і ціннісних орієнтацій, оцінок, соціальних і міфологічних ієрархій.

Визначаючи культурну компетентність, сучасний теоретик культурології А. Флієр наголошував, що вона формується, насамперед, в освітньому середовищі через отримання комплексу систематичних знань і уявлень, умінь і навичок, традицій і ціннісних

орієнтації [6]. У феномені культурної компетентності автор вирізняє чотири структурні компоненти. По-перше, компетентність щодо інституційних норм соціальної організації забезпечується переважно навчальними дисциплінами загальноосвітнього циклу – економікою, політологією, правознавством. По-друге, компетентність щодо конвенціональних норм соціальної і культурної регуляції забезпечується в навчальному процесі значною мірою такими дисциплінами, як: історія, філософія, етнологія, мистецтвознавство, етика, естетика тощо. Третьою складовою є компетентність щодо короткочасних, але актуальних зразків соціальної престижності – моди, іміджу, стилю, символів, інтелектуальних і мистецьких течій тощо, навчання компетентності такого виду здебільшого розчинене в елементах багатьох гуманітарних дисциплін. Четверта компетентність виражається мірою повноти і свободи володіння мовами соціальної комунікації – природною розмовною (усною й писемною) та спеціальними мовами [6, с. 95]. У професійному середовищі культурологів, де необхідна сумісна діяльність, за допомогою спілкування ціннісні орієнтації окремих працівників трансформуються в єдність цілей, досягнення яких гарантується відповідною модифікацією поведінки людей.

Висновок. Професійна культура розглядається як важлива частина загальної культури будь-якого фахівця, що виявляється в системі професійних якостей та специфіці професійної діяльності. Спираючись на теоретичні розробки вчених, ми розглядаємо професійну культуру культуролога як невід'ємну частину загальної культури особистості, що базується на свідомому засвоєнні, безперервному розвитку й використанні цілісної системи соціально-гуманітарних знань, спеціальних умінь і навичок, цінностей, важливих для ефективної професійної діяльності якостей. Професійні компетенції культуролога відображають одне з завдань компетентнісного підходу – забезпечувати взаємозв'язок закладів вищої освіти та ринку праці шляхом підготовки компетентнісного фахівця. У підготовці культурологів для сучасного ринку праці склалася неоднозначна ситуація: відбувається

їхня підготовка лише як багатопрофільних гуманітаріїв. Тоді як в умовах реалізації компетентнісного підходу необхідна вузькоспрямована спеціалізація, тобто професійні компетенції повинні орієнтувати випускника на конкретний сегмент ринку праці. Дослідження професійної культури фахового культуролога знаходиться на початку свого шляху і має значні перспективи для подальших розвідок.

Література

1. Коган Л. Н. Социология культуры: учеб. пособие / Л. Н. Коган. – Екатеринбург : УрГУ, 1992. – 120 с.
2. Новиков А. М. Культура как основание содержания образования / А. М. Новикова // Педагогика. 2011. – № 6. – С. 3-14.
3. Сорокумова Е. А. Педагогическая психология / Е. Сорокумова – СПб. : Питер, 2009. – 208 с.
4. Крылова Н. В. Культурология образования / Culturology of education / N. V. Krylova. – М. : Народное образование, 2000. – 272 с.
5. Двуреченская А. С. Профессиональная компетентность культуролога в контексте прикладной культурологии / А. С. Двуреченская. – ВЕСТНИК КемГУКИ. – 2013. № 22. – С. 109-113.
6. Флиер А. Я. Культурология для культурологов / А. Я. Флиер – М. : Согласие, 2010. – 672 с.

Реферат

Проблемы профессионального становления культуролога

Инна Гурова,

кандидат исторических наук, доцент

Национального педагогического университета имени М.П.Драгоманова

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:

культура, профессиональная культура, профессионализм, профессиональная компетентность, культурология, профессиональная культура культуролога

Статья посвящена анализу исследования профессиональной культуры и проблемам становления профессиональной культуры культурологов. В ней освещаются вопросы формирования профессиональной культуры на постсоветском пространстве и в Украине. Отмечено, что профессиональную культуру можно определить как разновидность общей культуры общества (субкультуру) и личностное образование, которое отражает степень овладения человеком специальными теоретическими знаниями и практическими умениями выполнения определенного вида деятельности, которая осуществляется им на основе сформированной системы ценностей и морально-этических ориентиров. Механизм формирования профессиональной культуры заключается в том, что сообщество специалистов определенной отрасли в процессе выполнения одинаковых профессиональных функций и подобных задач формирует схожие взгляды и установки как на свою работу, так и на образ жизни в целом. Проблемы формирования профессиональной культуры культуролога можно объяснить коротким периодом подготовки специалистов, а также наличием различных отраслей, в которых могут работать выпускники: не только теоретики-ученые и преподаватели, а практические (прикладные) культурологи (арт-менеджеры, кураторы и организаторы выставок и т.п.). Но в профессиональной среде культурологов постепенно нарабатывается своя профессиональная культура, в структуре которой представлены мотивационно-ценностный и операционно-деятельностный компоненты. Мотивационно-ценностный компонент предполагает ценностное отношение к собственной профессиональной деятельности как личной ценности и социально значимой ценности. Операционно-деятельностный компонент предполагает наличие профессиональных знаний как основы совершенствования профессионального труда, профессиональные умения и навыки, представления и знания о профессии, готовность и способность к осуществлению профессиональной рефлексии, профессионального творчества и т.д. Профессиональная культура культуролога формируется с периода обучения в высшем заведении образования на основании общекультурных и специальных компетенций.

Abstract

Problems of a culturelogist's professional formation

Inna Hurova

*PhD of historical science, Associated Professor
National pedagogical Dragomanov University*

KEY WORDS:

culture, professional culture, professionalism, professional competence, cultural studies, professional culture of cultural studies

The article is devoted to the study of professional culture and the problems of formation of professional culture of experts in cultural studies. It highlights the issues of formation of professional culture in the post-Soviet space and in Ukraine. Noted that that a professional culture can be defined as a kind of shared culture (subculture) and personal education, which reflects the degree to which one acquires special theoretical knowledge and practical skills to perform a particular activity, which is carried out on the basis of the formed system of values and ethical guidelines. The mechanism of formation of professional culture is that the community of experts in a certain area in the process of performing the same professional duties and such tasks generates similar views and attitudes as their job and lifestyle in General. Problems of formation of professional culture of cultural studies can be explained by the short duration of training, and the presence of different industries in which graduates can work: not only academics-researchers and lecturers, and practical (applied) cultural studies (art managers, curators and organizers of exhibitions, etc.). But in the professional world of cultural studies is gradually accumulating its own professional culture, in the structure which presents the motivational value and operationally-activity components. Motivational value component assumes the value attitude to their own professional activities as personal values and socially significant values. Operationally-activity component suggests the presence of professional knowledge as the basis of improvement of professional labour, professional skills, ideas and knowledge about the profession, willingness and ability to implement professional reflection, professional creativity, etc. Professional culture cultural studies is formed with the period of training in higher education institution on the basis of common cultural and special competencies.

References

1. Kohan L. N. Sotsyolohyya kul'tury: ucheb. posobyе / L. N. Kohan. – Ekaterynburh : UrHU, 1992. – 120 s.
2. Novykov A. M. Kul'tura kak osnovanye sodержaniya obrazovaniya // Pedahohyka. 2011, № 6. – S. 3-14.
3. Sorokumova E. A. Pedahohycheskaya psikhohohyya / Y. Sorokumova – SPb. : Pyter, 2009. – 208 s.
4. Krylova N. V. Kul'turolohyya obrazovaniya / Culturology of education / N. V. Krylova. – M. : Narodnoe obrazovanye, 2000. – 272 s.
5. Dvurechenskaya A. S. Professyonal'naya kompetentnost' kul'turoloha v kontekste prykladnoy kul'turolohyy / A. S. Dvurechenskaya. – VESTNYK KemHUKY. – 2013. – № 22. – S. 109-113.
6. Flyer A. Ya. Kul'turolohyya dlya kul'turolohov / A. Ya. Flyer – M. : Sohlasye, 2010. – 672 s.

УДК 377:338.48

ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ІЗ РОЗВИТКУ СІЛЬСЬКОГО ЗЕЛЕНОГО ТУРИЗМУ В УКРАЇНІ

Степан Грибіш,

аспірант Інституту професійно-технічної освіти НАПН України

КЛЮЧОВІ СЛОВА:

професійна освіта, фахівець із розвитку сільського туризму, сільський зелений туризм

Реферат

У статті аналізуються основні проблеми професійної підготовки фахівців для сільського зеленого туризму як пріоритетної галузі в умовах трансформації вітчизняної економіки. Висвітлено стан наукових досліджень у сфері підготовки майбутніх фахівців з організації сільського зеленого туризму, саморозвитку й самоосвіти власників і працівників приватних садиб. Виявлена проблема розмаїття дефініцій поняття «сільський зелений туризм» у нормативно-правових актах та працях науковців, співвідношення даного терміну з категоріями («агротуризм»), протиставлення чи поділу його на окремі напрями («сільський» і «зелений»). Проаналізовані суперечності у тлумаченні поняття, запропоновано узагальнене визначення терміну «сільський зелений туризм». Здійснено аналіз галузевих стандартів професійно-технічної освіти за професією «Агент з організації туризму» і вищої освіти для освітньо-кваліфікаційного рівня «молодший спеціаліст» за напрямом підготовки 6.140103 «туризм», а також освітньо-професійних програм, укладених на основі вказаних стандартів. Наголошено на можливості вищих навчальних закладів I-II рівнів акредитації готувати фахівців із розвитку сільського туризму. Виявлено суперечність, пов'язану з декларуванням підготовки фахівців із розвитку сільського туризму і відсутністю спеціальних дисциплін для ефективної реалізації такої підготовки. Окреслені основні шляхи підвищення ефективності туристичної освіти як передумови розвитку галузі: надання базових знань і навичок власникам садиб і обслуговуючому персоналу, що стосуються їхньої безпосередньої діяльності; організація семінарів, круглих столів і виїзних зустрічей для обміну передовим досвідом; підготовка й поширення методичної літератури з організації сільського зеленого туризму; диференціація системи професійної туристичної освіти, яка дасть змогу враховувати істотні відмінності й особливості туристичної галузі в різних регіонах; запровадження дисципліни «організація сільського зеленого туризму».

Постановка проблеми. Основною особливістю економічного розвитку країн світу є істотні зміни в їх галузевій структурі. Упродовж тривалого часу спостерігається зменшення ролі виробничого сектора та зростання значення сфери послуг. Очевидно, що постійне зменшення ролі сільського господарства і частки зайнятих у ньому можуть нести потенційні загрози для економіки країни, наприклад, зростання безробіття. До країн цієї групи ризику відноситься й Україна. Тому постає проблема створення умов для забезпечення зайнятості населення позааграрними видами діяльності [1, с. 174]. З огляду на це, туризм поступово перетворюється на важливу галузь економіки. Зважаючи на такі тенденції й виклики, що стоять перед українською економікою, розвиток сільського зеленого туризму набуває особливого значення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. В Україні процес становлення туристичної освіти є відносно новим явищем. Попри це, вітчизняна туристична освіта вже має значні здобутки й спирається на значну теоретичну базу. Водночас, спостерігається брак ґрунтовних досліджень із підготовки фахівців для сільського зеленого туризму. Підготовку майбутніх фахівців з організації сільського зеленого туризму висвітлювали: В. Васильєв, Н. Васильєва, П. Горішевський, Ю. Зінько, Т. Коберніченко, О. Тимофій, Л. Чорна. Проблеми саморозвитку й самоосвіти власників і працівників приватних садиб аналізувалися у працях Н. Гордецької, Ю. Зінько, М. Рутинського, Б. Фіногеева та ін. Однак, зважаючи на швидкий розвиток сфери туризму, який висуває все вищі вимоги до обслуговуючого персоналу, постає необхідність адаптації існуючої системи туристичної освіти до нових викликів.

Метою статті є аналіз сучасної системи професійної підготовки майбутніх фахівців із сільського зеленого туризму.

Виклад основного матеріалу. Згідно Закону України «Про туризм», дана галузь віднесена до пріоритетних напрямів розвитку економіки [2]. Однак жодна галузь не може обійтися без висококваліфікованих фахівців. Попри те, що туристична освіта в Україні є ще досить новим напрямом, на сьогоднішній день підготовку кадрів для сфери туризму й готельного господарства здійснюють близько 150 вищих навчальних закладів I-IV рівнів акредитації, а також мережа професійно-технічних навчальних закладів. Однак сучасні вітчизняні вищі навчальні заклади III-IV рівнів акредитації здебільшого готують для сфери туризму фахівців, які відносяться до керівного складу, хоча найбільшою в даній галузі є потреба в працівниках середньої ланки та обслуговуючому персоналі. Цю кадрову прогалину заповнюють професійно-технічні навчальні заклади і вищі навчальні заклади I-II рівнів акредитації.

Сільський зелений туризм має глобальний характер і є одним із найважливіших сегментів туристичного бізнесу, що активно розвивається в багатьох країнах. Необхідність розвитку сільського зеленого туризму в Україні зумовлена також нагальною потребою вирішення в сучасних українських селах цілої низки завдань соціально-економічного характеру. Таким чином, розвиток сільського туризму є надзвичайно важливим для нашої держави, оскільки він створює можливості для розширення сфери зайнятості сільського населення у сфері обслуговування. Однак процес підготовки фахівців із розвитку сільського зеленого туризму ускладнюється через низку причин. Наприклад, до сьогодні немає єдиного загальноприйнятого визначення сутності цього виду туризму. Відомо, що одні дослідники поняття «сільський» і «зелений» туризм вважають різними напрямками туристичної діяльності, а інші – асоціюють його із «агротуризмом». Ситуацію ускладнює також відсутність чітких визначень як у профільних законах, так і в інших нормативно-правових актах. Наприклад, вітчизняна стратегія розвитку туризму та курортів на період до 2026 р. серед

різних видів туризму сільський та екологічний напрями виділяє як самостійні. Причому, «екологічний» туризм виступає синонімом «зеленого» [3]. Аналогічний підхід до визначення видів туризму здійснений і в чинному Законі України «Про туризм». Водночас, у Законі України «Про особисте селянське господарство» вживається поняття «сільський зелений туризм». Проект Закону України «Про сільський та сільський зелений туризм» (№ 4299) визначає сільський туризм як вид туристичної діяльності, який передбачає «тимчасове перебування туристів у сільській місцевості (селі)» [4]. Таким чином, проект Закону визначає даний вид туризму на основі типу поселення, що не дає змоги окреслити його внутрішню специфіку. Напрацьований проект внесення змін до вищезазначеного Закону України «Про особисте селянське господарство» щодо розвитку сільського зеленого туризму визначає тільки організаційні засади функціонування сільського туризму як діяльності «добровільно надавати за плату або безоплатно послуги у сфері сільського зеленого туризму, а саме послуги з розміщення (проживання) [...], харчування, а також організації дозвілля й заходів, пов'язаних із використанням майна особистого селянського господарства, місцевими звичаями і традиціями гостинності» [5].

Зважаючи на таке розмаїття дефініцій, В. Биркович пропонує своє визначення сільського зеленого туризму як «специфічної форми відпочинку у приватних господарствах сільської місцевості з використанням майна та трудових ресурсів особистого селянського, підсобного або фермерського господарства, природно-рекреаційних особливостей місцевості та культурної, історичної та етнографічної спадщини регіону» [6, с.139]. Із цим визначенням варто погодитися, але із деякими зауваженнями. По-перше, категорії «підсобне» й «особисте» селянські господарства за змістом є тотожними поняттями і тому розділяти їх недоцільно. По-друге, Закони України «Про особисте селянське господарство» і «Про селянське (фермерське) господарство» не заперечують можливості надання послуг у сфері сільського зеленого туризму, але заперечують членство

за трудовим договором (контрактом, угодою), а згаданий вище проект внесення змін до Закону України «Про особисте селянське господарство» щодо розвитку сільського зеленого туризму не ставить таких обмежень. Тому пропонуємо уточнене й узагальнене визначення поняття «сільський зелений туризм» як виду туризму, що здійснюється у сільській місцевості з використанням майна й ресурсів особистого селянського господарства та місцевих особливостей (культурної спадщини).

Розвиток сільського зеленого туризму має низку серйозних переваг: створює додаткові можливості для зайнятості місцевого населення і може бути альтернативою сільськогосподарській діяльності; збільшення числа туристів потребує розвитку сфери послуг (транспорту, зв'язку, закладів торгівлі тощо); відбувається підвищення культурно-освітнього рівня сільського населення, задіяного в обслуговуванні туристів; унікальність історико-етнографічної спадщини українських сіл сприятиме підвищенню інтересу туристів до національної самобутності українських регіонів.

Однак на шляху успішного розвитку галузі потрібно вирішити низку завдань: інституційних (на законодавчому рівні чітко окреслити умови розвитку сільського зеленого туризму); інформаційних (допомогти надавачам послуг покращити інформування населення України та її гостей про свою діяльність); фінансових (покращити умови отримання потенційними власниками туристичного бізнесу фінансових ресурсів для започаткування чи розвитку справи); інфраструктурних (підвищити рівень розвитку і якості супутніх елементів і послуг – доступність транспорту, зв'язку тощо); соціальних (сприяти покращенню рівня професійної освіти, культури поведінки, організації прийому й обслуговування туристів). Зважаючи на те, що якість отримуваних послуг залишається досить низькою, туристична галузь розвивається дуже повільно. Таким чином, серйозною перешкодою для розвитку сільського зеленого туризму є нестача чи недостатній рівень кваліфікації фахівців, зайнятих у даній сфері туризму, а, отже, вирішення даної проблеми

можна розглядати в ракурсі професійної підготовки фахівців для сільського зеленого туризму.

Наразі тільки ВНЗ III-IV р.а. готують фахівців за напрямом «Сільський туризм» і впроваджують спеціалізований курс з організації сільського зеленого туризму. Туристичний напрям у системі професійно-технічної освіти України представлений тільки однією професією – «Агент з організації туризму». Згідно державного стандарту професійно-технічної освіти за професією «Агент з організації туризму», професійно-теоретична підготовка не містить жодного навчального предмета з питань організації сільського туризму [7].

У системі вищих навчальних закладів I-II р.а. майбутні фахівці для туристичної сфери готуються за спеціальністю 5.14010301 «туристичне обслуговування». Згідно галузевого стандарту вищої освіти Міністерства освіти й науки України для освітньо-кваліфікаційного рівня «молодший спеціаліст» за напрямом підготовки 6.140103 «туризм», підготовлений фахівець здатний виконувати професійну роботу відповідно до Класифікатора професій ДК-003:2010 за різними назвами робіт, у тому числі – 3414 «фахівець з розвитку сільського туризму». Таким чином, вищі навчальні заклади I-II рівнів акредитації мають можливість готувати фахівців для сільського зеленого туризму. У галузевому стандарті достатньо чітко прописані фахові компетентності й отримувані результати навчання, необхідні для фахівців із розвитку сільського туризму. Водночас, освітньо-професійна програма, на основі галузевого стандарту для спеціальності «туристичне обслуговування», не містить жодної дисципліни з організації сільського зеленого туризму. Серед передбачених освітньо-професійною програмою предметів лише кілька дуже опосередковано торкаються питань сільського зеленого туризму (як одного із напрямів туризму), і не передбачено жодної теми з його організації чи функціонування. Тільки варіативна частина програми освітньо-професійної підготовки дає можливість вищим навчальним закладам на свій розсуд обирати певні дисципліни, що, однак, не гарантує вибір предметів, важливих для розвитку сільського туризму.

Таким чином, на шляху забезпечення сільського зеленого туризму висококваліфікованими кадрами залишаються проблеми, успішне вирішення яких зможе усунути основні перепони для розвитку галузі. Серед них варто виділити кілька найважливіших. Перш за все, це створення умов для отримання всіма власниками садіб і обслуговуючим персоналом базових знань і навичок, які стосуються їх безпосередньої діяльності. Вирішення даних питань можливе шляхом проведення курсів підвищення кваліфікації/перекваліфікації. Крім того, з метою поширення передового досвіду необхідно організувати семінари, круглі столи, виїзні зустрічі тощо. Однією з найбільших проблем є низький рівень кваліфікації фахівців даної сфери туризму. Її вирішення можливе шляхом підготовки й поширення відповідної методичної літератури з організації сільського зеленого туризму, планування, контролю й ціноутворення, маркетингу й менеджменту тощо [8, с. 84]. Зважаючи на те, що сільський зелений туризм тісно пов'язаний з ознайомленням із особливостями культурної спадщини регіону чи країни, постає необхідність формування готовності фахівців до етнографічної рекреаційної діяльності. Нині в Україні вже склалася територіально відмінна структура туризму в масштабах різних регіонів країни, що володіють значними й водночас

відмінними особливостями, які можуть слугувати передумовою для розвитку різних напрямів туризму.

Висновок. Здійснений аналіз системи функціонування сільського зеленого туризму в Україні підтверджує його здатність позитивно впливати на розвиток економіки. Водночас, дослідження виявило також серйозні проблеми, пов'язані з нестачею висококваліфікованих працівників для даної галузі, що є серйозною перепорою на шляху її розвитку. Саме тому важливе значення має надаватися професійній підготовці майбутніх фахівців даного профілю. Аналіз галузевого стандарту вищої освіти для освітньо-кваліфікаційного рівня «молодший спеціаліст» за напрямом підготовки «туризм» і освітньо-професійної програми свідчить про наявність суперечності, пов'язаної з декларуванням підготовки фахівців із розвитку сільського туризму та відсутністю спеціальних дисциплін для здійснення такої підготовки. Таким чином, у навчальні плани зі спеціальності «туристичне обслуговування» доцільно внести дисципліну «Організація сільського зеленого туризму», яка відображала б вимоги щодо надання туристичних послуг у сільській місцевості. Також важливим було би проведення курсів підготовки й перепідготовки фахівців для сільського туризму.

Література

1. Бакуменко А. Обґрунтування перспектив розвитку сільського зеленого туризму в Україні: матеріали в науково-практичній конференції, 15.04.2011 р., Харків / ХНУ ім. В. Каразіна. – 2011. – С. 172-176.
2. Закон України «Про туризм» [Ел. ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/324/95-вр>.
3. Стратегія розвитку туризму та курортів на період до 2026 року / Розпорядження Кабінету Міністрів України від 16 березня 2017 р. № 168-р. [Ел. ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/168-2017-р>.
4. Про сільський та сільський зелений туризм. Постанова Верховної Ради України про прийняття за основу проекту Закону України [Ел. ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2179-15>.
5. Проект Закону України «Про внесення змін до Закону України «Про особисте селянське господарство» від 15.04.2009 р. № 4368 [Ел. ресурс]. – Режим доступу: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/JF3DC00Lhtml
6. Биркович В. Сільський зелений туризм – пріоритет розвитку туристичної галузі України / В. Биркович // Стратегічні пріоритети. Науково-аналітичний щоквартальний збірник Наукового інституту стратегічних досліджень. – 2008. – № 1(6). – С. 138-143.
7. Державний стандарт професійно-технічної освіти з професії «Агент з організації туризму» / Наказ Міністерства освіти і науки України від 05.07.13 № 918 [Ел. ресурс]. – Режим доступу: nmcpto.cv.ua/attachments.
8. Тимофій О. Підготовка майбутніх фахівців з організації сільського зеленого туризму в Україні / О. Тимофій, Л. Чорна // Обрії. Науково-педагогічний журнал. – 2012. – №2 (35). – С. 83-84.

Реферат

Особенности профессиональной подготовки будущих специалистов по развитию сельского зелёного туризма в Украине

Степан Грыбиш,

аспирант Института профессионально-технического образования НАПН Украины

КЛЮЧЕВЫЕ

СЛОВА:

профессиональное образование, специалист по развитию сельского туризма, сельский зелёный туризм

В статье анализируются основные проблемы профессиональной подготовки специалистов для сельского зелёного туризма как приоритетной отрасли в условиях трансформации отечественной экономики. Описано состояние научных исследований в сфере подготовки будущих специалистов по организации сельского зелёного туризма, саморазвития и самообразования собственников и работников частных усадеб. Выявлена проблема разнообразия определений понятия «сельский зелёный туризм» в нормативно-правовых актах и публикациях ученых, ассоциирования указанного термина с другими разноуровневыми категориями («агротуризм»), противопоставления или деления его на отдельные направления («сельский» и «зелёный»). Проанализированы противоречия толкования данного понятия и предложено обобщенное определение термина «сельский зелёный туризм».

Проанализированы отраслевые стандарты профессионально-технического образования по специальности «Агент по организации туризма» и высшего образования для образовательно-квалификационного уровня «младший специалист» по направлению подготовки 6.140103 «туризм», а также образовательно-профессиональные программы на основе указанных стандартов. Определены возможности высших учебных заведений I-II уровней аккредитации по подготовке специалистов по развитию сельского туризма. Обнаружено наличие противоречия, связанного с декларированием подготовки специалистов по развитию сельского туризма и отсутствием специальных дисциплин для качественного осуществления такой подготовки. Обозначены основные пути повышения эффективности туристического образования как предпосылки развития отрасли: предоставление базовых знаний и навыков собственникам усадеб и обслуживающему персоналу, касающихся их непосредственной деятельности; организация семинаров, круглых столов и выездных встреч для обмена передовым опытом; подготовка и распространение методической литературы по организации сельского зелёного туризма; дифференциация системы профессионального туристического образования, которая позволит учитывать существенные отличия и особенности туристической отрасли в разных регионах; внедрение дисциплины «организация сельского зелёного туризма».

Abstract

Professional training features of future rural green tourism specialists in Ukraine

Stepan Hrybush

Postgraduate student, IVET of NAES of Ukraine

KEY WORDS:

professional education, specialist in development of rural tourism, rural green tourism

In article the main problems of professional training of specialists for rural green tourism as priority industry in the conditions of transformation of domestic economy are analysed. The condition of scientific research in the field of training of future specialists in the organization of rural green tourism, self-development and self-education of owners' and workers' private households is described. The problem of a variety of determinations of a concept "rural green tourism" in regulatory legal acts and publications of scientists, associations of the specified term with other categories of different levels is revealed ("agro tourism"), oppositions or its divisions into the separate directions ("rural" and "green"). Contradictions of interpretation of this concept are analysed and the generalized determination of the term "rural green tourism" is offered.

Industry standards of vocational training as "An agent on the organization of tourism" and the higher education for the educational and qualification level "junior specialist", in the direction of preparation 6.140103 "tourism", and also educational and professional programs on the basis of the specified standards are analysed. Possibilities of higher educational institutions I - II accreditation levels are determined by training of specialists on development of rural tourism. The availability of the contradiction is connected with declaring of training of specialists on development of rural tourism and lack of special disciplines for high-quality implementation of such preparation is revealed.

The main ways of efficiency increase for tourism education as premises of development of the industry are designated: providing basic knowledge and skills to owners of the estates and service personnel concerning their direct activity; the organization of seminars, round tables and exit meetings for exchange of the best practices; preparation and distribution of methodical literature on the organization of rural green tourism; differentiation of system of professional tourist education which will allow to consider essential differences and features of the tourist industry in different regions; implementation of discipline "organization of rural green tourism".

References

1. Bakumenko A. Obgruntuvannia perspektiv rozvytku silskoho zelenoho turyzmu v Ukraini : materialy v naukovo-praktychnoi konf., 15.04.2011 r., Kharkiv / KhNU im. V.Karazina. – 2011. – S. 172-176.
2. Zakon Ukrainy «Pro turyzm» [El. resurs]. – Rezhym dostupu: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/324/95-vr>.
3. Stratehiia rozvytku turyzmu ta kurortiv na period do 2026 roku / Rozporiadzhennia Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 16 bereznia 2017 r. № 168-r. [El. res.]. – Rezhym dostupu : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/168-2017>.
4. Prosil'skyi ta sil'skyizelenyi turyzm. Postanova Verkhovnoi Rady Ukrainy pro pryiniattia za osnovu proektu Zakonu Ukrainy [El. res.]. – Rezhym dostupu: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2179-15>.
5. Proekt Zakonu Ukrainy vid 15.04.2009 r. № 4368 provnesenniazmin do Zakonu Ukrainy «Pro osobyste selianske hospodarstvo» [El. res.]. – Rezhym dostupu: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/JF3DC00I.html.
6. Byrkovykh V. Sil'skyizelenyi turyzm – priorytet rozvytku turystychnoi haluzi Ukrainy / V. Byrkovykh // Stratehichni priorytety. Naukovo-analitychnyi shchokvartalnyi zbirnyk Naukovoho instytutu stratehichnykh doslidzhen. – 2008. – № 1(6). – S. 138-143.
7. Derzhavnyi standart profesiino-tekhnichnoi osvity z profesii «Ahent z orhanizatsii turyzmu» / Nakaz Ministerstva osvity i nauky Ukrainy vid 05.07.2013 № 918 [El. res.]. – Rezhym dostupu : nmcpto.cv.ua/attachments.
8. Tymofii O. Pidhotovka maibutnikh fakhivtsiv z orhanizatsii silskoho zelenoho turyzmu v Ukraini / O. Tymofii, L. Chorna // Obrii. Naukovo-pedahohichnyi zhurnal. – 2012. – № 2(35). – S. 83-84.

ІНФОРМАЦІЯ ДЛЯ АВТОРІВ

У збірнику висвітлюються:

- ✓ теоретико-методологічні основи розвитку професійної освіти і навчання;
- ✓ методичні засади професійного навчання майбутніх фахівців;
- ✓ зарубіжні та історичні аспекти розвитку професійної освіти і навчання.

Вимоги до змісту статті

До друку приймаються наукові статті українською, а також англійською, польською та російською мовами експериментального, узагальнюючого, методичного й методологічного характеру, в яких висвітлюються результати наукових досліджень (зі статистичною обробкою даних), що мають теоретичне і практичне значення, є актуальними для професійної освіти й раніше не публікувалися.

Аспіранти мають також надіслати рецензію та витяг із протоколу засідання лабораторії (кафедри) про рекомендацію статті до друку.

Наукова стаття повинна містити обов'язкові **структурні елементи**: актуальність (постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями); ступінь наукової розробки проблеми (аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання цієї проблеми і на які спирається автор; виділення невирішених раніше частин загальної проблеми, яким присвячується наукова праця); постановка завдання (формулювання цілей статті); виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих результатів; висновки з цього дослідження і перспективи подальших наукових розвідок.

Надіслана стаття має *подаватися* в завершеному й літературно опрацьованому вигляді та відповідати вимогам **наукового стилю**.

За **достовірність** фактів, цитат, власних імен, географічних назв, посилань на літературні джерела та інші відомості відповідають автори публікацій. Думка редакції може не збігатися з думкою авторів. Редакція зберігає за собою право на редагування і скорочення матеріалів. З редакційною політикою видання та порядком

рецензування статей можна ознайомитися на сайті журналу.

Надсилаючи статтю до редакції, автор дає згоду на її публікацію.

Передруки й переклади можливі за згодою видання.

Технічні вимоги

Тексти потрібно надавати в електронному форматі:

- ✓ редактор Microsoft Word (doc, docx),
- ✓ шрифт Times New Roman,
- ✓ кегль – 14, для таблиць – 12;
- ✓ поля: ліве – 30 мм, всі інші – 20 мм;
- ✓ міжрядковий інтервал – 1,5;
- ✓ абзац – 1,25 мм;
- ✓ знаки: лапки («»), апостроф ('), дефіс (-), тире (–);
- ✓ між ініціалами та перед скороченим написанням років і сторінок (наприклад: 1999 р.; 24 с.) проставляйте нерозривний інтервал (Shift+Ctrl+пробіл).

У статті не повинно бути зайвих надрукованих символів. Не використовуйте примусовий та ручний перенос слів та програмні засоби автоматичного комп'ютерного перекладу. Автоматично встановіть заборону «висячих» рядків. Не встановлюйте відступ (абзац) першого рядка табуляцією або кількома проміжками. Сторінки пронумеруйте.

Формули, таблиці, рисунки, схеми, графіки, виконані за допомогою програмних пакетів математичної та статистичної обробки, конвертуйте у графічні формати EPS і TIFF.

Загальний обсяг наукової статті – **10-12 сторінок** (з літературою і реферуванням).

Посилання на першоджерела розміщуйте у квадратних дужках, де арабською цифрою вказується номер першоджерела (цитованої праці), що відповідає номеру в списку використаної літератури, та сторінка, наприклад: [2, с. 147]. Декілька першоджерел в одному посиланні відокремлюються крапкою з комою.

Послідовність оформлення статті:

✓ індекс УДК (у лівому кутку чільної сторінки, великими літерами, напівжирним шрифтом);

✓ заголовок (посередині, великими літерами, напівжирним шрифтом);

✓ прізвище, ім'я та по батькові автора статті, його науковий ступінь, звання, посада, установа (без скорочень, у правому кутку, курсивом, трьома мовами – українською, російською, англійською); відсутність інформації з афіліювання авторів або неправильна чи неповна інформація призводять до втрати даних у профілях авторів та організацій, створенню множинних профілів, втрати даних про публікації.

✓ ключові слова й авторське резюме (реферат) українською, російською та англійською (чи іншою мовою – для зарубіжних авторів); авторське резюме (реферування) виконує функцію незалежного від статті джерела інформації й має бути інформативним (не містити загальних слів), змістовним (відобразити основний зміст статті й результати досліджень), компактним (230–250 слів).

✓ текст статті;

✓ література (прописними літерами, «напівжирним» шрифтом, посередині); першоджерела подаються в алфавітному порядку й оформлюються згідно з ДСТУ ГОСТ 7.1:2006 «Система стандартів з інформації, бібліотечної та видавничої справи. Бібліографічний запис. Бібліографічний опис. Загальні вимоги та правила складання», нумерація суцільна; кількість першоджерел не повинна перевищувати 15. У

списку наводять тільки джерела, на які є посилання в тексті статті;

✓ транслітерація (references) списку використаної літератури (конвертація російських і українських букв у латиницю).

Порядок прийняття статті до друку

✓ Надішліть статтю на E-mail редакції.

✓ Отримайте підтвердження про включення її до збірника.

✓ Здійсніть оплату та надішліть інші матеріали.

Включення статей до збірника здійснюється за рішенням редколегії на підставі висновків експертизи. Матеріали, виконані з порушеннями цих правил, не розглядаються, не рецензуються і не повертаються авторам.

Результати НДР лабораторій ПТГО НАПН України друкуються безкоштовно. Інші статті публікуються на кошти авторів. Вартість однієї сторінки становить **35 грн. Оплату здійснюйте після повідомлення редакції про включення статті до збірника.**

Матеріали пересилайте електронною поштою на адресу редакції трьома окремими файлами:

✓ стаття (Petrova_stattya);

✓ сканована квитанція про оплату публікації (Petrova_oplata);

✓ контактні телефони, поштова й електронна адреса та номер відділення «Нової пошти», на яке слід вислати авторський примірник (Petrova_informaciya).

Подача статей завершується щорічно **25 березня** та **25 вересня**.

Розсилка статей авторам здійснюється «Новою поштою» у травні та листопаді.

НАША АДРЕСА:

**03045, м. Київ,
Провулок Віто-Литовський, 98-а
Інститут професійно-технічної освіти
НАПН України
тел./факс (044) 259-45-53, 252-71-75
WWW.IVET-UA.SCIENCE
E-mail редакції: nauk.visnyk.ipto@gmail.com**

РЕКВІЗИТИ ДЛЯ ОПЛАТИ ДРУКУ:

**ТОВ «ІМА-прес»,
м. Павлоград,
вул. Дніпровська, 400/1
ІНН 20304535
р/р 26001060761132
МФО 305299 в КБ «ПРИВАТБАНК»,
м. Дніпро**

**ЗАПРОШУЄМО ДО СПІВПРАЦІ
МИ РАДІ ПОШИРИТИ ВАШ ДОСВІД**

Scientific Herald

OF THE INSTITUTE OF VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING OF THE NATIONAL
ACADEMY OF PEDAGOGICAL SCIENCES OF UKRAINE. VOCATIONAL PEDAGOGY
№ 13'2017

Contents

Part I

THEORY AND METHODOLOGICAL FUNDAMENTALS OF VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING DEVELOPMENT

Valentyna Radkevych

Scientific basis of domestic professional education prestige improving 5

Valeriy Orlov

Career orientations for subjects of a modern professional school15

Lyudmila Yershova

*Macroeconomic factors of influence on professional career development of vet institutions students...*22

Iryna Hrabovska

The role of culture paradifm for creation the XXI Century life-forming model 30

Lina Korotkova

*Professional competence of future services workers in conditions of educational-industrial clusters:
essence and structure* 36

Inna Hrytsenok

Problems of formation career orientations vocational students44

Part II.

METHODOLOGICAL FUNDAMENTALS OF FUTURE SPECIALISTS PROFESSIONAL TRAINING

Oleksandra Borodiyenko

*Key competences development of future specialists by the teaching technologies of non-formal and
informal learning* 51

Svetlana Alekseeva <i>Analysis of the experimental research results for future designers training and their readiness to the following development of their professional career</i>	59
Alla Maksymova <i>Development model of project culture in the professional training of future designers-graphic.....</i>	66
Maryana Bohdaniuk <i>Professional training of future specialists on folk crafts: categorical analysis</i>	73
Katherine Romas, Natalja Polovko <i>Modern teaching trends of drug technology</i>	80
Olena Shamraliuk <i>Methodical traineeship support for masters' of practical training of agriculture profile</i>	87
Olena Hlushchenko <i>Methods for studying the problem of forming of energy-efficient competence of future skilled workers of machine-building profile</i>	95
Iryna Androshchuk <i>Methodical system of future handicraft and technology teachers' training for pedagogical Interaction</i>	102
Maryna Klymenko Jhjhjhkhkhk	109
Ihor Androshchuk <i>Organization of pupils' extracurricular activities</i>	116

Part III.

FOREIGN AND HISTORICAL ASPECTS OF VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING DEVELOPMENT

Tomash Kuk <i>Polish and Ukrainian universities cooperation for pursuing professional learning level</i>	123
Oleksandra Borodiienko, Liudmyla Puhovska, Oleksandr Radkevych, Snizhana Leu <i>Roadmap of vocational education and training in EU countries</i>	130
Oksana Melnyk <i>Perspectives of usage german experience in organization of economics and business education bachelor program</i>	139
Hurova Inna <i>Problems of a culturelogist's professional formation</i>	145
Hrybish Stepan <i>Professional training features of future rural green tourism specialists in Ukraine</i>	151
Information is for authors	157
Contents	159

В сборнике освещены теоретико-методологические основы профессионального образования и обучения: проанализированы причины снижения и обоснованы механизмы восстановления престижности профессионального образования, показана роль культурологической парадигмы в формировании новой модели образования, охарактеризованы макроэкономические факторы влияния на развитие профессиональной карьеры учащейся молодежи, рассмотрены карьерные ориентации субъектов современной профессиональной школы. Представлены методические основы профессионального обучения будущих специалистов для различных отраслей экономики и сферы обслуживания. Очерчены отдельные направления профессиональной подготовки педагогов для отечественной системы профессионального образования. Отображены зарубежные аспекты развития профессионального образования и обучения: принципы развития профессионального образования в странах ЕС, сотрудничество университетов Украины и Польши, немецкий опыт организации подготовки бакалавров. Освещены исторические аспекты подготовки отечественных культурологов и специалистов по развитию сельского зеленого туризма.

Для научных, научно-педагогических и педагогических работников вузов, ПТУ, структурных учебных подразделений предприятий, институтов последипломного педагогического образования, учебно (научно) методических центров ПТО, аспирантов, докторантов.

Scientific Herald of the Institute of Vocational Education and Training of the National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine. Vocational pedagogy : collection of researches: 13th ed. Editorial board : Institute of Vocational Education of NAPS of Ukraine ; [V. O. Radkevych (head) et al]. – Pavlograd : «ІМА-прес», 2017 – 161 p.

ISSN 2223-5752

The collection of scientific articles covers theoretical and methodological foundations vocational education and training development: reduce reasons are analysed, mechanisms for renewing VET prestige are grounded, the role of cultural paradigm in the formation of a new model of education is shown, macroeconomic factors influencing the professional career development for students and the youth are described, modern career guidance directions for vocational schools are represented. The methodical principles for professional training of future specialists for different branches of economy and service sectors are presented. Certain directions of pedagogical workers professional training for national system of vocational education and training are outlined. Foreign aspects of vocational education and training development are shown: VET development principles in the EU countries, Ukraine's and Poland's universities cooperation, German experience on the issues of Bachelors education managing and delivery. The historical training aspects for domestic culturologists and specialists on rural green tourism development are highlighted.

For scientists, scientific-pedagogical and pedagogical workers of universities, vocational schools, structural units of enterprises, institutes of postgraduate pedagogical education, educational (scientific)-methodical centres of vocational education and training, postgraduate students, doctoral students.

Наукове видання

Науковий вісник**Інституту професійно-технічної освіти НАПН України.****Професійна педагогіка****Збірник наукових праць****Випуск №13**

Технічний редактор – Владислав Белан

Переклад англійською – Сніжана Леу

Підписано до друку 05.05.2017. Формат 60×84/8

Папір Lazer Copy. Друк дублікатор.

Гарнітура Times New Roman.

Умов. друк. арк. 12.

Тираж 300 прим.

Замовлення № 06/17

Підготовлено до друку та віддруковано:

Видавництво ТОВ «ІМА-прес»

51400, м. Павлоград, вул. Дніпровська, 400/1

Тел.: 066-932-42-22

e-mail: ima-press@ukr.net; www.ima-press.prom.ua

Свідоцтво про внесення до державного реєстру

ДК № 244 від 16.11.2000 р.