

ISSN 2223-5752

# Науковий вісник

ІНСТИТУТУ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ НАПН УКРАЇНИ.  
ПРОФЕСІЙНА ПЕДАГОГІКА

**№ 10'2015**

**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*

**Рекомендовано до друку**

*Вченою радою Інституту професійно-технічної освіти НАПН України (протокол № 11 від 09.11.2015 р.)*

**Рецензування статей**

*здійснено членами редакційної колегії*

**Адреса редакції:**

*03045, м. Київ,  
Чапаєвське шосе, 98-а  
Інститут професійно-технічної освіти НАПН України  
тел/факс (044) 259-45-53,  
252-71-75*

*E-mail: [ipto\\_info@ukr.net](mailto:ipto_info@ukr.net)*

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. Стефаніка, Одеській Національній науковій бібліотеці імені М. Горького.

© **Інститут професійно-технічної освіти НАПН України, 2015**

**УДК 377(082)**  
**ББК 74.56 я43**  
**Н 34**

У збірнику висвітлено теоретичні та методичні основи розвитку професійно-технічної освіти в сучасних умовах; обґрунтовано принципи корпоративного навчання; способи саморозвитку та професійного самовизначення майбутніх фахівців. Розкрито особливості професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників сфери автосервісу та будівництва. Визначено методичні основи розроблення електронних освітніх ресурсів, технології контекстного навчання, веб-квестів. Окреслено європейські тенденції професійного навчання і розвитку виробничого персоналу, досвід Швеції щодо допрофільної і профільної підготовки фахівців.

**Голова редакційної колегії**

**Валентина Радкевич,**  
доктор педагогічних наук, професор,  
член-кореспондент НАПН України,  
директор Інституту професійно-  
технічної освіти НАПН України

**Редакційна колегія**

**Ганна Романова** (доктор педагогічних наук, професор, заступник директора з наукової роботи ІПТО НАПН України, заступник голови редакційної колегії), **Марина Артюшина** (доктор педагогічних наук, професор, заступник директора з науково-експериментальної роботи ІПТО НАПН України), **Андрій Гуржій** (доктор технічних наук, професор, віце-президент НАПН України, дійсний член НАПН України), **Галина Єльнікова** (доктор педагогічних наук, професор, головний науковий співробітник ІПТО НАПН України), **Валентина Лозовецька** (доктор педагогічних наук, професор, головний науковий співробітник ІПТО НАПН України), **Неля Ничкало** (доктор педагогічних наук, професор, академік-секретар Відділення професійної освіти і освіти дорослих НАПН України, дійсний член НАПН України), **Валерій Орлов** (доктор педагогічних наук, професор, провідний науковий співробітник ІПТО НАПН України), **Лариса Петренко** (доктор педагогічних наук, старший науковий співробітник, учений секретар ІПТО НАПН України), **Людмила Пуховська** (доктор педагогічних наук, професор, головний науковий співробітник ІПТО НАПН України), **Василь Савченко** (доктор економічних наук, професор, головний науковий співробітник ІПТО НАПН України), **Валентина Свистун** (доктор педагогічних наук, професор, головний науковий співробітник ІПТО НАПН України), **Любов Карташова** (доктор педагогічних наук, професор, завідувач лабораторії ІПТО НАПН України), **Василь Ягупов** (доктор педагогічних наук, професор, провідний науковий співробітник ІПТО НАПН України).

**Міжнародна редакційна колегія**

**Казимір Денек** (доктор (габілітований), професор (звичайний), член Комітету Наук Педагогічних Польської Академії наук, м. Познань), **Мартіна Лубіова** (доктор юриспруденції, доктор у галузі статистики, заступник директора Інституту прогнозування Академії наук Словаччини), **Георгій Рудик** (доктор педагогічних наук, професор, директор Центру сучасної педагогіки "Навчання без кордонів", Канада), **Аркадій Шкляр** (доктор педагогічних наук, професор, ректор Республіканського інституту професійної освіти Республіки Білорусь, віце-президент Білоруської Академії освіти).

**Відповідальний редактор**      **Лідія Гуменна**

**Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка** : зб. наук. праць : Вип. 10 / Інст-т проф.-тех. освіти НАПН України ; [Ред. кол. : **В. О. Радкевич** (голова) та ін.]. – К. : ТОВ «НВП Поліграфсервіс», 2015. – 130 с. – Біб-ліогр. 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, 2015

## Розділ I

### ТЕОРЕТИЧНІ ТА МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ

**Volodymyr Anishchenko**

VOCATIONAL TRAINING OF ADULT PEOPLE – ONE OF THE WAYS OF THE WORK FORTH POTENTIAL DEVELOPMENT.....5

**Олександра Бородієнко**

ПРИНЦИПИ КОРПОРАТИВНОГО НАВЧАННЯ В СУЧАСНИХ УМОВАХ.....11

**Микола Вовковінський**

СОЦІАЛІЗАЦІЯ ЯК СПОСІБ САМОРОЗВИТКУ ВНУТРІШНЬОГО ПОТЕНЦІАЛУ ОСОБИСТОСТІ УЧНЯ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ .....19

**Дмитро Закатнов**

ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ УЧНІВ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ .....29

**Надія Розіна**

ПРОБЛЕМА ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ПРАВОВОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ У ПЕДАГОГІЧНІЙ ТЕОРІЇ.....39

## Розділ II

### МОДЕРНІЗАЦІЯ ЗМІСТУ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ

**Дмитро Гоменюк**

ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ АВТОСЕРВІСУ В УМОВАХ РИНКУ ПРАЦІ.....49

**Denys Kovalenko**

TECHNOLOGICAL SUPPORT OF PROFESSIONAL AND LEGAL TRAINING OF PROSPECTIVE ENGINEERS-INSTRUCTORS.....57

**Наталія Кулалаєва**

ФОРМУВАННЯ ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ БУДІВЕЛЬНИКІВ ДО БЕЗПЕЧНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ.....65

## Розділ III

### ІНФОРМАТИЗАЦІЯ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ

**Світлана Алексєєва**

ІНФОРМАЦІЙНЕ ОСВІТНЕ СЕРЕДОВИЩЕ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ДИЗАЙНЕРІВ ДО РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ.....72

**Ірина Смирнова**

МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ РОЗРОБКИ ЕЛЕКТРОННИХ ОСВІТНИХ РЕСУРСІВ ЯК КОНТЕНТУ ІНФОРМАЦІЙНО-ОСВІТНЬОГО СЕРЕДОВИЩА.....78

**Розділ IV**

**МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ І НАВЧАННЯ**

**Тетяна Герлянд**

ОСОБЛИВОСТІ ВПРОВАДЖЕННЯ ТЕХНОЛОГІЇ КОНТЕКСТНОГО НАВЧАННЯ У ЗАКЛАДАХ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ.....84

**Світлана Масліч**

ФОРМУВАННЯ ІНФОРМАЦІЙНО-АНАЛІТИЧНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ АГЕНТІВ З ОРГАНІЗАЦІЇ ТУРИЗМУ.....89

**Леонід Романов**

ЗАСТОСУВАННЯ ВЕБ-КВЕСТІВ У ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ....97

**Ганна Ткачук**

РОЗВИТОК ІКТ-КОМПЕТЕНТНОСТІ ПЕДАГОГІВ У СИСТЕМІ МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ.....104

**Розділ V**

**ЗАРУБІЖНІ ТА ІСТОРИЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ І НАВЧАННЯ**

**Людмила Пуховська**

ЄВРОПЕЙСЬКІ ТЕНДЕНЦІЇ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ І РОЗВИТКУ ВИРОБНИЧОГО ПЕРСОНАЛУ.....110

**Larysa Movchan**

THE SWEDISH EXPERIENCE OF DEVELOPING STUDENTS' ORAL PROFICIENCY IN VOCATIONALLY ORIENTED ENGLISH.....120

**Вимоги до авторів**.....127

**Contents**.....128

**РОЗДІЛ І**  
**ТЕОРЕТИЧНІ ТА МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ РОЗВИТКУ**  
**ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ**

УДК 374.7:331.101.264-043.86

**VOCATIONAL TRAINING OF ADULT PEOPLE – ONE OF THE WAYS OF THE WORK  
FORTH POTENTIAL DEVELOPMENT**

**Volodymyr Anishchenko,**

*Senior research fellow of the Laboratory for foreign systems  
of vocational education and training Institute of Vocational Education  
under the National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine*

**KEY WORDS:**

vocational education and training, VET, workforth, modular vocational training, competency, distance training

**Abstract**

Current complex socio-economic conditions in Ukraine stimulate to implement flexible highly efficient vocational training technologies. Life-long learning is a one of the key factors to overcome the crisis situation in economy and society. Paper contains the information on the key aspects of adults' Open Vocational Training (OVT) implementation. OVT is to make the easier access to educational services for a person and to provide highly democratic vocational training. This educational technology ensures the individual principle in vocational training. It also helps to achieve the vocational training of high quality with simultaneous cost optimization and time cut.

OVT modular based technology is a tool to achieve the planned qualification level and professional competence while in-service training and living interruption. This factor is the most attractive one for an adult. The achieved vocational competence is initially good level of competitiveness under the current socio-economic conditions which extends a specialist's horizontal and vertical mobility.

OVT modular basis provides high flexibility and individuality of the training process. The training of that kind is based on the competence approach. Due to individuality of training, recognition of prior-learning results and life skills considerably increases a person's training motivation. The individuality of training provides the possibility for a student to choose training time and tempo independently. Strict feedback and high demands to knowledge and vocational skills level while testing provided with re-test possibility. These and other principles of vocational training are its health-saving factors. It is important both for vocational training and adults' professional training in particular. Individuality, independence, strong feedback accessibility and high quality aiming insure the achievement of planned quality level in adults training.

**Introduction.** Vocational training of workers as a part of vocational education is a one of important means of matching the requirements for the quality of services and goods. Vocational training of manufacturing personnel is a part of the process design that insure the competitiveness and sustainability of the enterprise. In EU countries education and training are long since recognized by society as a basis of the economical and social progress. An attitude to the education as to the one of the key aspect of human resources and cultural development puts it on the one row with the leading invested branches of economy. Thereat state policy of those countries as well as public mentality considers education and vocational training obtainments equal to the one in economy field. A. Seletsky writes: “..vocational education is a process of obtaining by person of general and specific knowledge, skills, cognitive capacity and personal world view with the aim of creating abilities for efficient professional activity. It not only gives needed knowledge and skills but omnifacetedly evolves

person, educes and refines her/his abilities and interests, forms life priorities.” [3, 29].

**The main part.** Ukraine is a big country in Europe with about 45 million population and 1372177 [5] enterprises (to the January 20014). It was hardly affected by Global economy crises and suffered from the devastation incurred by corrupted administration that finally led to the Revolution of Honor. Unfortunately our country was heated again by tragic war on the East, occupation, demolition of enterprises and infrastructure on big territory.

Business of Ukraine is influenced by changes in external and internal policy, energy economy, labour market and other fields. Naturally that such frequent changes negatively affect on quality and volume of vocational training and on its key aspects – qualificational level and competency of manufacturing personnel. A big number of qualified workers has lost their workplaces due to forced migration, raised unemployment and other factors. According to the data of the State

Statistic Service the level of unemployment by ILO methodology is about 8.1% on 2014. It is almost 1.5 million people. Often new working place requires from the person of another skills and competencies. Though, immediate quick retraining is needed universally.

On the other hand requirements to the life level from the average citizen rise permanently. Aspiration to the higher life standards motivates people on acquisition of additional education and training for matching the new job conditions. Academician V. Kremen confirms: “Homo sapiens in XXI century is a person that learns permanently, a person that assumes appropriation of knowledge as an essential future of life” [1, 12].

Requirements to the quality of the modern vocational training correspond to the ILO statistic data that was highlighted by the national coordinator of ILO in Ukraine Sergiy Savchuk on the forum “European Union – Ukraine: training of adult people ” 5.11.2014 [7]. From 25 to 45% specialists in the world (though in Ukraine too. auth.) have qualification that doesn't match employer's needs. Taking to the account permanent changes in technology, economy and in social sphere we have to provide a continuous in-service training. Dr. V. Radkevich writes: “the value of competency approach lays in realization of new principals of identification of aims of education, in selection and structuring of educational content, organization of educational process and its evaluation” [12, 444].

In its turn it requires new approaches to educational technology. Academic N.Nichkalo emphasizes: “up-to-date tendencies in the development of lifelong vocational education stipulate flexibility in curriculum elaborating that will facilitate approach to the training on different sections of permanent education. To create an environment, that would let the person to start, interrupt and to get back again to the training on any stage of it” [8, 74].

We also have to emphasize one of the important issue – strategically leading countries make focus namely on vocational spectrum of occupations, representing it as the most logical and appropriate way of professional social development. Open society and a high level of threeparty dialog between employers, government and trade unions with involvement of citizen provide a solid base for supporting of the high recognition of vocational occupations.

A person that works on plant or in the sphere of services is treated with obvious respect and it is reflected in his/her level of salary.

It is pity that in Ukraine we see the inverted picture. Often vocational occupation gets worker no respect in society no financial sustainability.

It is known that training for the adult person is a very difficult decision not only due to finance issues but also from psychological point of view.

Mostly adults feel discomfort in front of the “school desk”. This fear appears in situation of skills development during in-service training and when retraining is needed, especially when engineering of “higher education” specialty is changed for vocational. In such case the inner ego says to a person: “What new they will try to tell me? I know all of that. What can they teach me?!” Adults mostly doesn't like to be taught by someone. But they are often sure, that they can be better taught by themselves. And they assume the need of training dictated by requirements of the working place and labour market. This understanding is enforced by globalization processes that accelerate ageing process of skills.

There is no doubts that the low level of qualification restrains working efficiency and the grow of enterprises. Skills development of the working stuff as well as of the population of the country in all contributes to the reaching of strategic aims of business and State.

So we need a high quality training that would take short time, be flexible, individual and aimed on reaching of predefined competency and level of qualification. And it is clear that we cannot draw trainee out of his/her work place for training. Basing on written above new challenges to the training of adults becomes obvious. They are:

- Sharp correspondence of training (curriculum) content to the occupational (work place) needs;

- Modular structure of training;

- Training by individual curriculums and timetables (comfortable for trainee);

- Enabling of the open and distant training process;

- High level of quality with clear criteria

- Adequate recognition of training results.

So what can propose to adult people educational sphere?

An up to date pedagogical technology

called the Open Vocational Training on the Modular Basis can become a respond on mentioned challenges.

The Open Vocational Training on the Modular Basis (OVTMB) ensures acquirement of skills and solid knowledge accordingly to requirements of occupational standards. The Open Vocational Training on the Modular Basis is built with use of different forms of training with the wide involving of informational technology and multimedia systems [2, 53-62]. Based on flexible approaches to the vocational training it is essentially aimed on acquisition by person of required working competences and vocational qualification. In Ukraine it is provided accordingly to the Law “about Vocational Education and Training” [9] and joined decree of the Ministry of the Social Policy and the Ministry of Education and Sciences “about implementation of the Open Vocational Training on the Modular Basis” [10].

The main characters of the Open Vocational Training are: flexibility, mobility, individualization, accessibility, openness, integration of training and production, fragmental in-plant training of working stuff, continuity of training (life-long training). It is notable by: changes in motivation on training, felling of personal value, rising of responsibility for the quality of skills obtained, collaboration between trainer, trainee and training institution.

The Open Vocational Training is provided according to individual training plans and timetables and foreseen forming of high quality skills and competencies.

Modular system foreseen entrance tests, that gives information for creation of individual training programs. It takes into account education (formal and informal) and existing experience (including skills).

The Open Vocational Training program consists of five parts: theory, trainings, individual work, consultations and tests. Training content is divided by topic and learning elements in the frames of appropriate training modules. Trainee forms his/her timetable jointly with trainer/consultant. Training modules corresponds to certain logical and acceptable division of work with a clear start and finish and which would not normally be further sub-divided. It results in a product, service or significant decision. Such divisions of work are called Modular Units [11, 3].

Besides, such structuring and further

analysis of modular units can be used as a clear base for development of occupational standards. In the OVTMB training modules are created on the base of modular units and are parts of training program giving it the flexibility.

Didactic materials in the OVTMB are used of a wide range of types – from specialized modular it a shape of Learning Elements – to common textbooks and other training aids. Digital training materials are widely used as well.

The main didactic materials – Learning Elements are very comfortable in use self-contained instructional booklets, suitable for learner-based and instructor-based application [11, 14]. One booklet covers a specific item of skill or knowledge and describes work operations step-by-step in technological sequence. Learning elements are arranged in the Training package and contains theory, work activity, safety and health, materials, components, methods of work performance and use of tools and equipment with a graphic information required by work. In OVTMB learning elements can be learnt by trainees in comfortable for him/her time and place.

A structure of the training program built on the competency approach contains a complex of training exercises built of theory and practice, self-training part, consultancy and testing of trainees. Practical part of the program is worked off on the certain recourse base that gives possibility to obtain skills on the real equipment accordingly to occupational standard requirements. Virtual simulators are used only like additional facilities.

The Open Vocational Training has an exceptionally individual character. That's why at the beginning of the course trainee obtains approximate timetable of trainings on the recourse base under direction of trainer, approximate timetable of individual consultancies and tests. Trainee can modify timetables accordingly to her/his needs in the measure of predetermined by the contract conditions.

A big volume of work is performed by trainee on self-training mode. He/she would need consultancy during training period. OVTMB foresees provision of consultancy via Internet on-line and off-line. Face-to face sessions are also provided on the resource centers.

Testing in OVTMB is one of the main aspects that insure stabile feedback and lets to

track progress and adjust the level of achievements on every stage of the training program. Testing has three levels. Reliability of testing is performed by minimal diversity of marks: only “Yes” or “No”. Evaluation criteria are fixed in the clearly formulated measurable learning aims for each learning element and modular unit. Tasks are formulated exceptionally in the measurable manner.

The Open Vocational Training on the Modular Basis guarantees reaching of the following aims:

–Flexible skills development of worker with unique mobility for him/her

–Performance of the working tasks accordingly to occupational standards requirements by trained workers.

–Performance by trained workers of tasks that require specific skills and competencies (planned in the training program)

–Quick and flexible reaction on frequently changing requirements of modern working environment.

The flexibility of vocational training systems implicates its ability to self adapting to changeable external conditions. It is realized in the easy exchange of educational components and technologies that enable modifications in sequence, compassions, forms, modes, methods and didactic resources.

**Conclusion.** The Open Vocational Training on the Modular Basis integrates vocational training with manufacturing activity, allows accomplishing training in different terms, and is more accessible and comfortable for adult people.

In this was modular basis of the Open Vocational Training easily makes possible quick modifying of training program accordingly to orders on training and accurately match various employers requirements. The high level of training will provide workers with sustainable employment and high competitiveness on the labour market with rising social and professional mobility.

## References

1. Kremen V. High quality education and new requirements of nowadays / Pedagogy and Psychology in Ukraine. Scientific digest in 5 volume. Volume 1 Theory and history of pedagogy. – K.: ”Pedagogichna dumka”, 2007. – 360 p.

2. Anishchenko V. Use of the Vocational Training on the Modular Basis as a mean of modernization of training process and skills development of manufacturing personnel / Volodymyr Anishchenko // Modernization of vocational education and training: problems, searches and prospects : collect. of science works / [edit. board : Radkevych V.O. (head), Petrenko L.M. (deputy head), Artiushyna M.V. and cet.] ; Inst VET of NAPS of Ukraine. – Kyiv : Poligrafservis, 2014. – Out. 4 2013. – P. 53 – 62.

3. Seletsky A. Vocational training of workforce in Ukraine: monograph/ A. Seletsky. – K.: Institute of vocational education NAPS Ukraine, 2012. – 176 p.

4. Michailitchenko A. Flexible pedagogic technologies of in-plant vocational training of qualified workers: methodical manual / Anishchenko V., Gerganov L., Michailitchenko A. [and others] under redaction of Radkevich V. – K.: Pedagogichna dumka, 2012. – 118 p.

5. Ukraine in numbers 2013 State Statistic Service of Ukraine/ Statistic dijest. – K.: 2014 239 p.

6. Level of unemployment in Ukraine on methodology International labor organization. - [Electronic resours]. – [Text. data]. - Access mode : <http://economics.lb.ua/state/2013/12/26/250156.html> (06/11/2014 appeal date) Name of the screen.

7. Savchuk S. Sistem of informal training recognition in the context of workforth migration./ Savchuk S. // Program of the Forum “EU-Ukraine: education of adults”: papers of International days of education of adults in Ukraine, Kyiv November 4-6 2014 – K., 2014.

8. Nichkalo N. Continuing vocational education: international aspect / Continuing vocational education: problems, studies, perspective: Monograph/ under redaction of Zyazyun I. /. – K. - “Vipol” 2000. – 636 p.

9. Law of Ukraine “about the vocational education” [Electronic resours]. – [Text. data]. - Access mode: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/103/98-%D0%B2%D1%80> (06/11/2014 (21/09/2015 appeal date) Name of the screen.

10. Joined decree of the Ministry of the Social Policy of Ukraine and the Ministry of Education and Sciences of Ukraine “about implementation of the Open Vocational



Training on the Modular Basis”. - [Electronic resours]. – [Text. data]. - Access mode: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0398-02> (06/11/2014 (15/09/2015 appeal date) Name of the screen.

11. Eckhart Chrosciel and William Plumbridge “MES” Handbook on modules of employable skills training. – Vocational training branch. – ILO. – Geneva.

12. Radkevich V. Labour market and vocational education in conditions of modernization of national economy/ Innovation in science and education: scientific edition under compilation of Kremen V. , Kunikovskiy E. Nichkalo N., Savchenko I. : Khmelnytsky national University. – K.: Bogdanova A., 2013. – 580 p.

### Реферат

#### Професійне навчання дорослих – один зі шляхів розвитку людського капіталу

**Володимир Аніщенко,**

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

**КЛЮЧОВІ СЛОВА:**  
професійне навчання дорослих, людські ресурси, модульна технологія професійного навчання, професійна компетентність випускника, дистанційність професійного навчання

Стаття містить інформацію щодо ключових аспектів застосування технології відкритого професійного навчання у процесі професійної підготовки дорослих. Сучасні складні соціально-економічні умови спонукають педагогів професійно-технічних навчальних закладів до застосування гнучких, високоєфективних технологій професійного навчання. Безперервне навчання дорослих упродовж життя є одним з основних факторів подолання кризових ситуацій в економіці та суспільстві.

Відкрите професійне навчання на модульній основі є інструментом для досягнення запланованого рівня кваліфікації та професійної компетентності без відриву від виробництва і спрямоване на поліпшення доступу користувачів до освітніх послуг, забезпечення демократичності та індивідуальності професійної підготовки, що дає змогу досягти високої якості при оптимізації витрат та скороченні часу навчання. Для дорослої людини цей фактор є найбільш привабливим. Здобута професійна компетентність визначає також належний рівень конкурентоспроможності, що в сучасних соціально-економічних умовах підвищує рівень соціальної та професійної мобільності.

Модульна основа відкритого професійного навчання забезпечує гнучкість та індивідуальність навчального процесу, базуючись на компетентнісному підході. Завдяки індивідуальності навчання, врахуванню набутих раніше професійних та життєвих навичок слухачів значно підвищується мотивація їх до здобуття освіти. Індивідуальний підхід у навчальному процесі забезпечує можливість самостійно визначати швидкість засвоєння програми, обирати комфортніший темп навчання. Чіткий зворотний зв'язок та високі вимоги до рівня знань і професійних навичок під час тестування супроводжуються можливістю повторного його проведення. Ці та інші принципи відкритого професійного навчання є здоров'язберігаючими факторами у професійній підготовці, що важливо для професійного навчання взагалі та професійного навчання дорослих зокрема. Індивідуальність, самостійність, постійний зворотний зв'язок та спрямованість на позитивний результат визначають гарантованість досягнення запланованого рівня якості навчання дорослої людини. Відкрите професійне навчання на модульній основі пропонується як інструмент, що забезпечує такі підходи.

### Реферат

#### Профессиональное обучение взрослых – один из путей развития человеческого капитала

**Владимир Анищенко,**

*старший научный сотрудник лаборатории зарубежных систем профессионального образования и обучения Института профессионально-технического образования НАПН Украины*

Современные сложные социально-экономические условия вынуждают педагогов применять гибкие, высокоэффективные технологии профессионального обучения. Непрерывное обучение взрослых в течении жизни является одним из основных факторов преодоления кризисных ситуаций в экономике и обществе. Статья содержит информацию о ключевых аспектах применения технологии открытого профессионального обучения в профессиональной подготовке взрослых. Открытое профессиональное обучение направлено на облегчение доступа пользователей к образовательным услугам, обеспечение высокой степени демократичности профессионального обучения. Эта образовательная технология обеспечивает индивидуальный принцип профессиональной подготовки. Она также дает возможность добиться высокого качества, оптимизации затрат и снижении времени обучения.

**КЛЮЧЕВЫЕ  
СЛОВА:**

профессиональное обучение взрослых, человеческие ресурсы, модульная технология профессионального обучения, профессиональная компетентность выпускника, дистанционность профессионального обучения

Открытое профессиональное обучение на модульной основе является инструментом для достижения запланированного уровня квалификации и профессиональной компетентности без отрыва от производства и постоянного места проживания. Для взрослого человека этот фактор является наиболее привлекательным. Приобретенная профессиональная компетентность – это хороший уровень конкурентоспособности в современных социально-экономических условиях, что увеличивает уровень горизонтальной и вертикальной мобильности специалиста.

Модульная основа открытого профессионального обучения обеспечивает высокую гибкость и индивидуальность учебного процесса. Такое обучение базируется на компетентностном подходе. Благодаря индивидуальности обучения, учету ранее приобретенных профессиональных и жизненных навыков, значительно повышается мотивация слушателей к обучению. Индивидуальность учебного процесса дает возможность слушателю самостоятельно определять скорость освоения программы, выбирать наиболее комфортный темп обучения. Жесткая обратная связь и высокие требования к уровню знаний и профессиональных навыков во время тестирования сопровождаются возможностью повторного тестирования. Эти и другие принципы открытого профессионального обучения являются факторами, обеспечивающими сохранение здоровья в профессиональной подготовке. Это является важным для профессионального обучения вообще и профессионального обучения взрослых в частности. Индивидуальность, самостоятельность, постоянная обратная связь и нацеленность на результат в значительной мере определяют достижения запланированного уровня качества обучения взрослого человека. Открытое профессиональное обучение на модульной основе предлагается как инструмент, соответствующий этим требованиям.

**References**

1. Kremen' V. H. Yakisna osvita i novi vymohy chasu / Pedahohichna i psykholohichna nauky v Ukrayini. Zbirnyk naukovykh prats' do 15-richcha APN Ukrayiny u 5 tomakh. / Tom 1 Teoriya ta istoriya pedahohiky. – K.: «Pedahohichna dumka», 2007. – 360 s.
2. V. M. Anishchenko Zastosuvannya vidkrytoho profesiynoho navchannya, yak zasobu modernizatsiyi protsesu pidhotovky i rozvytku vyrobnychoho personalu // Naukovyy visnyk #4 2012.
3. Selets'kyi A. V. Profesiyna pidhotovka robitnychykh kadriv v Ukrayini (1920 – 1959 rr.) : monohrafiya / A. V. Selets'kyi. – K.: Vyd-vo Instytutu profesiyno-tekhnichnoyi osvity NAPN Ukrayiny, 2012. – 176 s.
4. Mykhaylychenko A. M. Hnuchki pedahohichni tekhnolohiyi profesiynoho navchannya kvalifikovanykh robitnykiv na vyrobnytstvi: metodychnyy posibnyk / Anishchenko V. M., Herhanov L. D., Mykhaylychenko A. M., [ta in.]; za red. V. O. Radkevych. – K.: Pedahohichna dumka, 2012. – 118 s.
5. Ukrayina v tsyfrakh 2013 Derzh. sluzhba statystyky Ukrayiny / Statystychnyy zbirnyk. – K.: 2014 r. – 239 s.
6. LB.ua Rezhym dostupu: <http://economics.lb.ua/state/2013/12/26/250156.html>.
7. S. Savchuk Systema vyznannya neformal'noho navchannya u konteksti trudovoyi mihratsiyi / Savchuk S. // Prohrama Forumu «Yevropeys'kyy Soyuz – Ukrayina: osvita doroslykh» : materialy Mizhnarodnykh dnev osvity doroslykh v Ukrayini, Kyiv 4 – 6 lystopada 2014 r. – K., 2014.
8. N.H. Nychkalo Neperervna profesiyna osvita: mizhnarodnyy aspekt / Neperervna profesiyna osvita: problemy, poshuky, perspektyvy : Monohrafiya / Za red., I. A. Zyazyuna /. – Kyiv: Vydavnytstvo «Vipol», 2000. – 636 s.
9. Zakon Ukrayiny pro profesiyno-tekhnichnu osvitu [Elektronnyy resurs]. – [Tekst. dani]. – Rezhym dostupu: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/103/98-%D0%B2%D1%80> (data zvernennya 21.09.2015 r.) Nazva z ekranu.
10. Nakaz Ministerstva pratsi ta sotsial'noyi polityky i Ministersva osvity i nauky Ukrayiny «Pro vprovadzhennya vidkrytoho profesiyno-tekhnichnoho navchannya na osnovi modul'noyi tekhnolohiyi [Elektronnyy resurs]. – [Tekst. dani]. – Rezhym dostupu: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0398-02> (data zvernennya 15.09.2015 r.) Nazva z ekranu.
11. Eckhart Chrosciel and William Plumbridge “MES” Handbook on modules of employable skills training. – Vocational training branch. – ILO. – Geneva.
12. V. Radkevych Rynok pratsi i profesiyna osvita v umovakh modernizatsiyi natsional'noyi ekonomiky / Innovatsiynist' u nautsi i osviti : naukove vydannya do yuvileyu profesora, doktora khabilitovanoho Frantisheka Shleseka / [V. Kremen' (holova redkol.). Ye. Kunikovs'ki (zast. holovy), N. Nychkalo (zast. holovy)] ; uporyad.: N. Nychkalo; I. Savchenko : Khmel'nyts'kyy natsional'nyy universytet. – K.: Bohdanova A.M., 2013. – 580 s.

УДК 374.7:331.108.45

## ПРИНЦИПИ КОРПОРАТИВНОГО НАВЧАННЯ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

**Олександра Бородієнко,**

*кандидат географічних наук, доцент,*

*докторант Інституту професійно-технічної освіти НАПН України*

### КЛЮЧОВІ СЛОВА:

корпоративне навчання, посттренінговий супровід, інтерактивні технології навчання, дистанційне навчання, гейміфікація, неформальне навчання

### Реферат

У статті проаналізовано чинники, що впливають на розвиток корпоративних систем навчання на сучасному етапі. Зокрема, визначено зовнішні (послаблення кон'юнктури більшості ринків, швидкий технологічний прогрес, посилення вимог вітчизняних споживачів до якості обслуговування, посилення конкуренції на ринку праці за рахунок переважання пропозиції праці) та внутрішньо корпоративні (ущільнення функцій персоналу, підвищення корпоративних вимог щодо структури та рівня сформованості компонентів професійної компетентності, збільшення вимог щодо результативності персоналу, тенденція до скорочення витрат на підтримку бізнес-процесів) чинники.

Корпоративне навчання розглядається нами як система навчання персоналу організації (компанії, підприємства, корпорації), яка забезпечує розвиток професійної компетентності персоналу задля реалізації її (організації) стратегічних цілей. У даному визначенні інтегровано дві основні складові: навчання персоналу має будуватися на компетентнісній основі (цілі, зміст та технології навчання, підтримки та розвитку персоналу повинні відповідати цілям формування та розвитку необхідних компонентів професійної компетентності); корпоративне навчання має забезпечити персонал інструментарієм, який давав би змогу реалізовувати стратегічні цілі компанії, декомпозовані на рівень структурних підрозділів та окремих працівників. Система корпоративного навчання забезпечує підготовку, перепідготовку, підвищення кваліфікації та розвиток професійної компетентності персоналу компанії.

У статті визначено існуючі невідповідності в обґрунтуванні, створенні та адмініструванні корпоративних систем навчання: недосконалість систем оцінювання результатів та точковий несистемний характер педагогічного впливу на персонал; відсутність критеріїв відбору змісту, форм та технологій навчання.

Запропоновано принципи забезпечення якості корпоративного навчання: принцип гарантованості результатів педагогічного впливу, забезпечення підтримки персоналу на робочому місці, використання інтерактивних педагогічних технологій в дистанційному навчанні, використання форм та технологій неформального навчання, самостійного визначення траєкторії власного розвитку. Виокремлені принципи є необхідними у забезпеченні інноваційності, безперервності, практичної спрямованості навчання, стратегічної узгодженості, мотивації особистісного професійного розвитку, оцінювання відповідно сучасних вимог ринку.

**Постановка проблеми.** Сучасний етап соціально-економічного розвитку країни висуває перед учасниками ринку нові виклики, які, безумовно, впливають на їхні конкурентні стратегії, бізнес-моделі, характер бізнес-процесів. Послаблення кон'юнктури більшості ринків, скорочення споживацького попиту, необхідність переорієнтування торговельних зв'язків на інші регіональні ринки генерують завдання пошуку нових джерел конкурентних переваг, зокрема таких, які визначаються якістю персоналу компаній. У багатьох випадках конкурентні позиції компанії визначаються (за умов подібності асортиментного ряду продуктів, аналогічності тарифної політики та моделей просування) рівнем професійного розвитку персоналу, його лояльністю та здатністю надавати високий рівень сервісу споживачам із реалізацією індивідуального підходу до взаємодії. Зазначені вище особливості актуалізують необхідність з'ясування принципів побудови корпоративного навчання, які були б релевантні сучасним

викликам.

### Аналіз досліджень і публікацій.

Проблеми розвитку корпоративних систем навчання стали предметом численних досліджень українських та зарубіжних вчених. Зокрема, вони висвітлені в наукових працях А. Минзова, Н. Патуніної, О. Харчишиної, О. Чорнобиль, Т. Збрицької, М. Магури, М. Курбатової, Т. Солтицької, Б. Крука. Переважна більшість праць присвячена впровадженню систем адаптації персоналу на етапі входження в корпоративну культуру організації шляхом навчання, впровадженню корпоративних систем дистанційного навчання, методикам оцінки ефективності, ефектам створення корпоративних університетів, а також порівняльному аналізу діючих корпоративних систем навчання персоналу. Вважаємо, що на часі є з'ясування принципів побудови корпоративних систем підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу, які були б релевантними інноваційними тенденціям та вимогам ринку.

Таким чином, **метою даної статті** є аналіз сучасних чинників, які впливають на розвиток корпоративного навчання та з'ясування принципів побудови корпоративних систем навчання.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Характеризуючи чинники, що впливають на ринок праці в Україні, і, відповідно, на підходи до корпоративного навчання, можна виділити зовнішні (суспільно-економічні) та внутрішні (внутрішньо корпоративні). Вагомими зовнішніми чинниками, на нашу думку, є: послаблення кон'юнктури більшості ринків, що призводить до вивільнення значної частини працівників; швидкий технологічний прогрес, що веде, з одного боку до автоматизації частини технологічних процесів, а з іншого – посилює вимоги до рівня та актуальності професійної підготовки спеціалістів; посилення вимог вітчизняних споживачів (як масового, так і корпоративного сегментів) до якості обслуговування, орієнтації на повне задоволення їх потреб, індивідуального підходу до взаємодії; посилення конкуренції на ринку праці за рахунок переважання пропозиції праці, а також через вихід на ринок молодих спеціалістів – випускників зарубіжних навчальних закладів. Істотними внутрішньо корпоративними чинниками (лежать в основі вимог роботодавців щодо професійного рівня працівників та їх особистісно-вольових якостей) є: ущільнення функцій персоналу, що призводить до необхідності виконання ним нехарактерних функцій, а відтак, – до набуття специфічних компетенцій; підвищення корпоративних вимог щодо структури та рівня сформованості професійної компетентності; збільшення вимог щодо результативності персоналу (наявність компетенцій вже не є самоціллю – вони розглядаються роботодавцями лише як засіб досягнення виробничої результативності, формалізованої в чітко сформульованих кількісних та якісних показниках діяльності – KPIs); тенденція до скорочення витрат на підтримку бізнес-процесів, в першу чергу, на навчання та розвиток персоналу, що актуалізує здатність до саморозвитку, самостійного пошуку, критичного осмислення та аналізу інформації, професійної мобільності,

адаптивності та гнучкості. Всесвітня професійна асоціація спеціалістів у сфері навчання та розвитку персоналу ATD (Association of Talent Development), узагальнивши світові тенденції, дійшла висновку, що їх характеризують такі терміни: *volatility* – непередбачуваність, *uncertainty* – невизначеність, *complexity* – складність, заплутаність, *ambiguity* – неоднозначність умов та ситуацій [7]. Крім того, аналізуючи принципи побудови корпоративних систем навчання, можна відзначити певні невідповідності в їх обґрунтуванні, створенні та адмініструванні, зокрема: відсутність системного підходу до розвитку професійної компетентності персоналу. Педагогічний вплив часто носить точковий, дискретний характер, що не дає змоги вирішити завдання системного розвитку професійної компетентності; основи створюваних систем розвитку професійної компетентності часто є необґрунтованими, спираються на ситуативні потреби в розвитку, а не на обґрунтовану модель компетенцій працівників. Системи оцінювання результативності навчання часто є недосконалими й орієнтовані на оцінювання рівня задоволеності учасників навчання роботою викладача та ступенем реалізації власних цілей, а не на оцінювання рівнів навчальних досягнень, опанування контентом, вироблення відповідних навичок; критеріями вибору змісту, форм, методів та технологій навчання часто не є їх доцільність та результативність для реалізації навчальних цілей, а інтерактивність, видовищність, популярність тощо.

Ми розглядаємо корпоративне навчання як педагогічну систему, яка забезпечує розвиток професійної компетентності персоналу задля реалізації її стратегічних цілей (компанії, підприємства, корпорації). Дане визначення інтегрує дві основні складові: навчання персоналу має будуватися на компетентнісній основі (цілі, зміст та технології навчання, підтримки та розвитку персоналу мають відповідати цілям формування та розвитку необхідних компонентів професійної компетентності); корпоративне навчання має забезпечити персонал інструментарієм, котрий давав би змогу реалізовувати стратегічні цілі компанії, декомпозовані на рівень

структурних підрозділів та окремих працівників. Система корпоративного навчання забезпечує підготовку, перепідготовку, підвищення кваліфікації та розвиток професійної компетентності персоналу компаній.

Українськими дослідниками О. Захаровою та Н. Городничук [2] були сформульовані наукові принципи забезпечення якості професійного розвитку персоналу, виділені на основі інтеграції загальних принципів професійного навчання та принципів управління якістю. Зокрема, було виділено такі принципи: принцип інноваційності навчання, безперервності навчання, принцип практичної спрямованості навчання, принцип стратегічної узгодженості, обґрунтування доцільності навчання, принцип зворотного зв'язку, мотивації особистого професійного розвитку, а також принцип оцінки результативності навчання. Вважаємо за доцільне доповнити зазначені принципи, а також розкрити зміст вже виділених, враховуючи аналіз сучасних умов розвитку корпоративних систем навчання.

Принцип гарантованості результатів педагогічного впливу. Відмінністю корпоративного навчання є прагнення до розвитку тих компонентів професійної компетентності, які би впливали на результативність роботи персоналу. Тому вплив на результати роботи (визначені в кількісних та якісних показниках діяльності) є визначальним критерієм якості корпоративного навчання. Принцип гарантованості результатів педагогічного впливу передбачає, що цілі педагогічного впливу на персонал будуть реалізовані за рахунок використання доцільних педагогічних технологій, системи оцінки результативності навчання та системи подальшого організаційного впливу на персонал з метою впровадження набутого під час навчання досвіду в робочий контекст.

Психологічні особливості набуття досвіду, а також релевантні основним етапам опанування досвіду педагогічні технології, що їх забезпечують, спонукали нас розробити модель, яка дає змогу поетапно досягти ключових рівнів сформованості професійної компетентності (інтелектуально-когнітивного, операційно-діяльнісного, мотиваційно-ціннісного), що й

забезпечує принцип гарантованості результатів педагогічного впливу. Дана модель, що дає змогу поетапно, ступенево набути та розвинути знання, вміння і навички, досвіду та високого рівня вмотивованості до використання в робочому контексті працівників певних принципів або інструментів, включає такі складові: дистанційний курс, тренінг, посттренінговий супровід учасника навчання. Особливістю запропонованої моделі є її комплексність, що дає змогу за відносно нетривалий час, застосовуючи внутрішні ресурси компанії, сформувати в персоналу необхідний рівень сформованості компонентів професійної компетентності. Перший – дистанційний етап – дасть можливість продукувати інтелектуально-когнітивну основу для наступного формування умінь та навичок; забезпечити опанування необхідними знаннями; сприяти творчому осмисленню отриманої інформації та адаптацію її у відповідності з реаліями конкретної ситуації. Наступний етап – тренінг – дає змогу сформувати операційно-діяльну складову компетентності – умінь й навички застосування інструментів та підходів, скоригувати установки, отримати зворотній зв'язок щодо якості використання вивчених інструментів та пропозиції щодо корекції; через рефлексію власних відчуттів у рольових моделях взаємодії «працівник - клієнт», «керівник-підлеглий» учасники формують найбільш оптимальні моделі взаємодії, які доцільно використовувати у їх професійному контексті; завдяки широкому спектру застосовуваних в очній частині навчання інтерактивних форм і методів навчання та значній кількості взаємодій у форматі пар та трійок, учасники усвідомлюють коло виробничих питань та проблем, які можуть бути вирішені шляхом застосування принципів та інструментів, що вивчаються. Наступний етап – посттренінговий супровід учасників, який забезпечить впровадження набутих знань/умінь/навичок у практичну діяльність, а також формування неусвідомленої компетентності у застосуванні вивчених підходів та принципів в робочому контексті, підтримку мотивації їх використання в роботі. Форми взаємодії зі слухачами, які використовуються під час цього етапу, можуть бути такими: виконання індивідуальних завдань; самооцінка роботи,

зворотній зв'язок викладача, рекомендації щодо вдосконалення роботи в цьому напрямі; робота над розвитком власної компетентності – слухачі на основі самооцінки та отриманого зворотнього зв'язку створюють індивідуальний план професійного розвитку; оцінювання результативності впровадження вивчених підходів та інструментів в діяльність тощо). Таким чином, запропонована модель розвитку професійної компетентності забезпечує гарантоване набуття необхідних знань, умінь та навичок та сприяє використанню набутої компетентності в роботі персоналу.

Принцип забезпечення підтримки персоналу на робочому місці. Попри те, що суб'єктами корпоративного навчання традиційно є викладач (тренер, наставник) та учасник навчання, для реалізації основних цілей корпоративного навчання (підвищення результативності діяльності для реалізації стратегічних та тактичних цілей компанії) необхідним є також забезпечення якості та високого рівня вмотивованості учасників до використання набутих знань та навичок у професійній контекст. Необхідність забезпечення підтримки персоналу на робочому місці зумовлена об'єктивними психологічними механізмами впровадження нового досвіду, що пов'язані з перевитратами ресурсів і, як наслідок, незадоволеністю від первинних результатів. Засвоєні під час навчання знання, набуті первинні вміння потребують удосконалення та адаптації до використання в роботі. Якщо відсутня система підтримки учасника тренінгу на виробництві (із забезпеченням для нього організаційно-управлінських умов, які дадуть змогу поглибити отримані під час навчання навички та здобути досвід їх використання в робочих ситуаціях) то, за спостереженнями автора, впродовж певного періоду після закінчення тренінгу (приблизно, 30 днів) в учасників спостерігається згасання так званого тренінгового ефекту, що проявляється у втрачанні отриманих знань (до 90% отриманих на тренінгу знань забуваються за перший місяць після тренінгу), відсутності бажання застосовувати набуті на тренінгу навички в робочому контексті, поверненні учасників тренінгу до характерних для них попередніх, менш ефективних моделей поведінки. Такі

явища призводять до знецінювання процесу навчання, скорочення його результативності і, як наслідок, неефективного використання ресурсів компанії. Таким чином, порушується як принцип безперервності навчання, так і принципи мотивації особистісного розвитку та практичної спрямованості навчання. Тому доцільним є впровадження в корпоративному навчанні посттренінгового супроводу, що дає змогу учасникам тренінгів спільно з викладачем-тренером виробити покрокову стратегію контролю, актуалізації і застосування отриманих знань та навичок, а також забезпечує: підтримку позитивного тренінгового ефекту (емоційний підйом, творче надихання); закріплення набутих під час базового тренінгу нових поведінкових моделей та навичок; згадування та актуалізацію набутих під час базового тренінгу знань; виявлення ступеня засвоєння та використання набутих на тренінгу знань та навичок; «вбудовування» отриманих знань та навичок в реальний робочий контекст; професійну корекцію помилок, що виникають у ході застосування отриманих на базовому тренінгу знань та навичок у професійному спілкуванні; забезпечення стійких та тривалих змін у знаннях, навичках, ділових якостях; забезпечення переходу набутих під час тренінгу вмінь та навичок на рівень неусвідомлюваної компетентності; збільшення мотивації до застосування отриманих в ході тренінгу знань і навичок; мінімізацію ефекту забування та знецінення нових знань та навичок.

Принцип використання інтер-активних педагогічних технологій у дистанційному навчанні. Формулюючи даний принцип, ми виходимо із таких міркувань. Сучасний етап розвитку ІКТ та інкорпорування їх в професійне й особисте життя об'єктів педагогічного впливу формує певні нові, незвичні моделі поведінки, особливостями яких є: значна щільність комунікацій у професійних і соціальних мережах і відповідна до цього індивідуальна активність; стирання меж між приватністю та публічністю, що породжує звичку комунікувати певні події та факти з життя у згаданих мережах; широка й різноманітна залученість слухачів у різного роду он-лайн активності, котрі пропонуються сучасними сервісами. Тому принципи побудови

дистанційних курсів повинні хоча би частково відзеркалювати згадані вище тенденції (свого роду, свідомо мімікрія під звичне для слухачів середовище не породжуватиме супротиву в опануванні дистанційного курсу). Тому різноманітність використання дидактичних прийомів та методів навчання не є самоціллю, а має виправдану доцільність.

Сучасні тенденції у побудові систем дистанційного навчання віддзеркалюють також принцип, відомий як «гейміфікація» – застосування підходів у побудові комп'ютерних ігор до інших видів діяльності, зокрема навчальної. Дослідники [5] звернули увагу на те, що, з одного боку, користувачі значну кількість часу витрачають на комп'ютерні ігри, а з іншого – має місце значна залученість та включеність користувачів у процес гри. Припустивши, що використання аналогічних принципів (наявність фабули, рівнів гри, винагорода за досягнення тощо) може бути використана у створенні, зокрема, дистанційних курсів, дослідники запропонували техніки та сценарії, які, на їхню думку, значно посилять мотивацію студентів до опанування навчального контенту. Ними стали: нагороди (пойнти) за виконання завдань (критеріями для винагород є вчасність виконання, рівень виконання – базовий чи поглиблений); наявність загальнодоступного ресурсу, що віддзеркалює навчальні досягнення та кількість отриманих пойнтів; наявність по кожній темі різних рівнів контенту – базовий, поглиблений – з різним рівнем винагород; можливість переходу на поглиблений рівень контенту пов'язана з необхідністю отримати певну кількість пойнтів. Все це в цілому підвищує рівень вмотивованості слухачів до опанування матеріалів дистанційних курсів.

Крім того, інтерактивні технології дистанційного навчання дають широкі можливості інтерактивної взаємодії того, хто навчається, з викладачем та групою (такого роду тісний інтерактивний зв'язок, з одного боку, посилить вмотивованість слухачів до поглибленого вивчення матеріалів, а з іншого – дасть змогу шляхом колективного обміну досвідом вийти на вищий рівень засвоєння матеріалу та творчого його осмислення). Такими інтерактивними формами взаємодії можуть

бути, наприклад, вебінари, он-лайнві зустрічі в режимі реального часу, які вирішують певні навчальні завдання: вивчення ключових або специфічних питань, пов'язаних з темою курсу (під час вебінару викладач може провести міні-лекцію, вона доповнює матеріал дистанційного курсу та фокусує увагу слухачів на ключових елементах контенту дистанційного курсу), завдання контролю та оцінки прогресу слухачів в опануванні навчального матеріалу (слухачі під час вебінару звітують про виконання завдань, а викладач коментує, коригує відповіді), демонстраційно-мотивуючу функцію (під час вебінару викладач може продемонструвати приклад використання на практиці описаних в курсі інструментів, підходів, технік, прокоментувати доцільність використання тих чи інших інструментів та підходів, спонукати слухачів до рефлексування почутого та побаченого, зробити наголос на досягнутих результатах) [1]. Іншим прикладом дистанційної інтерактивної взаємодії може бути так званий метод «спільного блокнота» - спільне виконання учасниками завдання шляхом аналізу відповідей учасників, їх доповнення та генерування спільного інтелектуального продукту.

Принцип використання форм та технологій неформального навчання. Неформальне навчання – non-formal learning – має значний потенціал у ситуаціях, які потребують розвитку компетентності за принципом «just in time» - точно в строк [6]. Доцільність даного принципу полягає в зазвичай тривалому періоді часу від ініціювання навчальних програм корпоративного навчання до їх імплементації та оцінки ефективності. Часто така ситуація спричиняє втрату актуальності знань. Крім того, часто виникає проблема в трансформації переконань та установок персоналу, якими вони керуються у взаємодії з колегами, клієнтами, компанією. Використання різних форм неформального навчання – навчання на робочому місці, бенчмаркінг (зокрема, аналіз конкурентів), аналіз власного клієнтського досвіду, коучингові бесіди, стратегічні сесії, форсайтні сесії – дає змогу скоротити час навчання, поглибити розуміння персоналом ключових для ефективної діяльності аспектів, змінити ставлення до процесів та партнерів.

Принцип самостійного визначення траєкторії власного розвитку. Важливими передумовами успішної професійної діяльності, на нашу думку, є: найвищі результати досягаються тоді, коли людина на основі власного потенціалу усвідомлено робить свій вибір, що уможливорює високий рівень вмотивованості до навчальної і професійної діяльності; результативність людини є вищою, коли відбувається безперервне вдосконалення власного потенціалу та зменшуються обмеження (негативний досвід, страхи, невпевненість, перфекціонізм тощо); траєкторія розвитку людини пов'язана з її вмінням генерувати значущі цілі, досягати їх та усвідомлювати, у зв'язку з цим, свою успішність; результативність навчальної і професійної діяльності буде набагато більшою, якщо людина добровільно ставить цілі, розробляє план щодо їх реалізації та бере відповідальність за їхні досягнення [4]. Тому самостійне визначення працівником траєкторії індивідуального розвитку з проєкцією на цілі професійної діяльності та індивідуальні цілі, а відтак, і відповідальність за їх досягнення є важливою детермінантою його професійного успіху. У корпоративному навчанні даний принцип може бути реалізований з допомогою використання філософії,

підходів та інструментів коучингу, що дає можливість за рахунок підвищення рівня усвідомлення мотивів, цінностей та власної відповідальності досягти навчальних і професійних результатів.

**Висновки.** Таким чином, аналіз сучасних чинників, які впливають на розвиток корпоративного навчання, дав змогу доповнити принципи побудови корпоративних систем навчання, зокрема, принципами гарантованості результатів педагогічного впливу, забезпечення підтримки персоналу на робочому місці, використання інтерактивних педагогічних технологій в дистанційному навчанні, використання форм та технологій неформального навчання, самостійного визначення траєкторії власного розвитку. Вважаємо, що виділені принципи є необхідними, та разом з виділеними раніше принципами інноваційності, безперервності навчання, практичної спрямованості навчання, стратегічної узгодженості, обґрунтування доцільності навчання, зворотного зв'язку, мотивації особистого професійного розвитку, оцінки результативності навчання забезпечать відповідність корпоративного навчання сучасним вимогам ринку та реалізації стратегічних цілей компаній.

### Література

1. Бородієнко О.В. E-learning в системі розвитку професійної компетентності керівників структурних підрозділів з продажу послуг зв'язку та обслуговування споживачів / О.В.Бородієнко // Дев'ята міжнародна конференція «Нові інформаційні технології в освіті для всіх ITEA-2014» (м.Київ, 26 листопада 2014 р.). Збірка праць. Частина 1. / Міжнародний науково-навчальний центр інформаційних технологій та систем. – К., 2014. – С.68-72. Точка доступу: <http://issuu.com/iteaconf/docs/itea2014ua1>.

2. Захарова О.В. Обґрунтування наукових принципів забезпечення якості професійного розвитку персоналу промислового підприємства / О.В.Захарова, Н.В.Городничук // Економіка промисловості. – 2013. - №4 (64). – С.123-134.

3. Минзов А. С. Корпоративні університети: проблеми створення й

тенденції розвитку / А. С. Минзов, Е. Н. Черемісіна // Вісник російської академії природних наук. – 2008. – № 1. – С. 63–69.

4. Радкевич В. Коучинг як інноваційна педагогічна технологія / В.О.Радкевич, О.В.Бородієнко // Професійно-технічна освіта. - №2 (67). – 2015. – С.17-19.

5. Amy Jo Kim. Community Building on the Web: Secret Strategies for Successful Online Communities.- 2000. - Peachpit Press. – 234 p.

6. Lankard, Bettina A. New Ways of Learning in the Workplace. - ERIC Digest. - №3. – 2013.

7. 2014. State of the Industry. Report of the ATD Research. – November 2014. Режим доступу: <http://files.astd.org/Research/LookInsides/2014SOIRLookInside.pdf>.



## Реферат

### Принципы корпоративного обучения в современных условиях

**Александра Бородиенко,**

*кандидат географических наук, доцент,*

*докторант Института профессионально-технического*

*образования НАПН Украины*

#### КЛЮЧЕВЫЕ

#### СЛОВА:

корпоративное обучение, посттренинговое сопровождение, интерактивные технологии обучения, дистанционное обучение, геймификация, неформальное обучение

В статье проанализированы факторы, которые влияют на развитие корпоративных систем обучения на современном этапе. В частности, выделены внешние (ослабление конъюнктуры большинства рынков, стремительный технологический прогресс, усиление требований отечественных потребителей к качеству обслуживания, усиление конкуренции на рынке труда за счет превалирования предложения над спросом) и внутрикорпоративные (уплотнение функций персонала, повышение корпоративных требований относительно структуры и уровня сформированности компонентов профессиональной компетентности, повышение корпоративных требований к результативности персонала, тенденция к сокращению затрат на поддержание бизнес-процессов) факторы.

Корпоративное обучение рассматривается нами в качестве системы обучения организации (компании, предприятия, корпорации), которая обеспечивает развитие профессиональной компетентности персонала для реализации ее (организации) стратегических целей. В данном определении интегрированы две составляющих: обучение персонала должно основываться на компетентностной основе (цели, содержание и технологии обучения, поддержки и развития персонала должны соответствовать целям формирования и развития необходимых компонентов профессиональной компетентности); корпоративное обучение призвано обеспечить персонал инструментарием для реализации стратегических целей компании, декомпозированных на уровень структурных подразделений и отдельных сотрудников. Система корпоративного обучения обеспечивает подготовку, переподготовку и повышение квалификации персонала компаний.

В статье выделены существующие несоответствия в обосновании, создании и администрировании корпоративных систем обучения: несовершенство систем оценивания результатов и точечный, несистемный характер педагогического влияния на персонал; отсутствие критериев отбора содержания, форм и технологий обучения.

Предложены принципы обеспечения качества корпоративного обучения: принцип гарантированности результатов педагогического влияния, обеспечения поддержки персонала на рабочем месте, использования интерактивных педагогических технологий в дистанционном обучении, использования форм и технологий неформального обучения, самостоятельного определения траектории собственного развития. Выделенные принципы являются необходимыми, и совместно с указанными ранее принципами инновационности, непрерывности обучения, практической ориентированности обучения, стратегической согласованности, обоснования целесообразности обучения, обратной связи, мотивации личностного профессионального развития, оценки результативности обучения обеспечат соответствие корпоративного обучения современным требованиям рынка и реализации стратегических целей компаний.

## Abstract

### Principles of corporate training in modern conditions

**Oleksandra Borodiyenko,**

*PhD in Geography, assistant professor,*

*Institute of Vocational Education and Training of the  
National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine*

#### KEY WORDS:

corporate training, post training support, interactive learning technology, distance learning, gamification, informal learning

The article analyzes the factors that influence the development of corporate training systems today. In particular, the external (weakening of market conditions in majority of markets, rapid technological progress, increased domestic consumers' requirements for quality of service, increased competition in the labor market due to the predominance of labor supply) and internal corporate (sealing of staff's function, increasing corporate requirements for component structure and levels of personnel's professional competence, increasing requirements for personnel's efficiency, tendency to reduce costs in support of business processes) factors.

Corporate training is considered by us as a system of training in organizations (companies, enterprises, corporations) that ensures the development of professional competence of the personnel to implement it's (the organization) strategic goals. In this definition it is integrated two main components: training should be based on competency basis (goals, content and technologies of training, support and staff development must meet the objectives of formation and development of the necessary components of professional competence); corporate training should provide staff with tools that would give an opportunity to realize the strategic goals of the company, decomposed to the level of structural units and individual employees. The corporate training provides training, retraining, training and development of professional competence of companies' personnel.

Existing discrepancies in justification, creation and administration of existing corporate training systems are revealed: imperfection of evaluation tools and not systematic pedagogical effect on the

staff; lack of criteria for selecting the content, forms and pedagogical technologies corporate training systems today.

Principles of quality assurance in corporate training systems are presented: the principle of warranty of pedagogical influence on personnel, providing support to staff in the workplace, use of interactive teaching technologies in distance learning, the use of forms and technologies of non-formal learning, determination of the own development trajectory. Dedicated principles are necessary, and with previously dedicated principles of innovation, long life learning, practical orientation of training, strategic coherence, feedback, motivation of personal in professional development, performance measurement training will ensure compliance of corporate training with the current requirements of market and implementation the strategic objectives of companies.

---

### References

1. Borodiyenko O.V. E-learning v systemi rozvytku profesiyanoi kompetentnosti kerivnykiv strukturnykh pidrozdiliv z prodazhu posluh zv'yazku ta obsluhovuvannya spozhyvachiv / O.V.Borodiyenko // Dev'yata mizhnarodna konferentsiya «Novi informatsiyi tekhnolohiyi v osviti dlya vsikh ITEA-2014» (m.Kyyiv, 26 lystopada 2014 r.). Zbirka prats'. Chastyna 1. / Mizhnarodnyy naukovonavchal'nyy tsentr informatsiynykh tekhnolohiy ta system. – K., 2014. – S.68-72. Tochka dostupu: <http://issuu.com/iteaconf/docs/itea2014ua1>.
2. O.V.Zakharova. Obgruntuvannya naukovykh pryntsyviv zabezpechennya yakosti profesiyoho rozvytku personalu promyslovoho pidpryyemstva / O.V.Zakharova, N.V.Horodnychuk // Ekonomika promyslovosti. – 2013. - №4 (64). – S.123-134.
3. Mynzov A. S. Korporatyvni universytety: problemy stvorennya y tendentsiyi rozvytku / A. S. Mynzov, E. N. Cheremisina // Visnyk rosiys'koyi akademiyi pryrodnikh nauk. – 2008. – № 1. – С. 63–69.
4. Radkevych V. Kouchynh yak innovatsiyina pedahohichna tekhnolohiya / V.O.Radkevych, O.V.Borodiyenko // Profesiyno-tekhnichna osvita. - №2 (67). – 2015. – С.17-19.
5. Amy Jo Kim. Community Building on the Web: Secret Strategies for Successful Online Communities.- 2000. - Peachpit Press. – 234 p.
6. Lankard, Bettina A. New Ways of Learning in the Workplace. - ERIC Digest. - №3. – 2013.
7. 2014. State of the Industry. Report of the ATD Research. – November 2014. Tochka dostupu: <http://files.aste.org/Research/LookInsides/2014SOIRLookInside.pdf>.

УДК 377.091.212-043.86:316.614

## СОЦІАЛІЗАЦІЯ ЯК СПОСІБ САМОРОЗВИТКУ ВНУТРІШНЬОГО ПОТЕНЦІАЛУ ОСОБИСТОСТІ УЧНЯ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

**Микола Вовковінський,**

*кандидат педагогічних наук,*

*старший науковий співробітник лабораторії професійної кар'єри*

*Інституту професійно-технічної освіти НАПН України*

### КЛЮЧОВІ СЛОВА:

самоактуалізація,  
соціалізація, адаптація,  
саморозвиток,  
самовиховання

### Реферат

Соціалізація – це процес входження особистості в соціальну систему, її інтеграція та взаємодія із суспільством. Проте часто соціалізація підміняється поняттям «адаптація», тобто крізь призму поняття «адаптація» соціалізація розглядається як процес входження людини у соціальне середовище, її пристосування до культурних (набір норм, установок, моделей цінностей, ідей, які є чинниками, що формують людську поведінку, а також продукти такої поведінки), психологічних (передаються в рамках відповідної спільноти через суспільний контакт та залежних від системи міжлюдських стосунків) і соціологічних (соціальні: житло, навчальні заклади, об'єкти харчування, медицина, безпека тощо; інфраструктурні; екологічні) факторів. Як бачимо, відсутнє чітке розмежування між базовими та вищими духовними потребами особистості.

Використавши напрацювання А. Маслоу, ми дійшли висновку, що соціалізація включає спочатку задоволення адаптаційних потреб особистості (фізіологічні: голод, спрага; потреба в безпеці: почуття впевненості, позбавлення від страху і невдач; необхідність приналежності та любові; потреба в повазі), а потім вищих (пізнавальні потреби: знати, уміти, досліджувати; естетичні потреби: гармонія, порядок, краса; вищий: реалізація своїх цілей, здібностей, саморозвиток своєї особистості; самоактуалізація: бажання людини до найповнішого прояву та розвитку існуючих в неї позитивних якостей, можливостей і талантів).

Тому соціалізація представлена як процес самоактуалізації «Я-концепції», самореалізації особистістю своїх потенцій і творчих здібностей, як процес подолання негативних впливів середовища, що не сприяють її саморозвитку і самоствердженню. Тут суб'єкт розглядається як самостановлююча і саморозвиваюча система через самовиховання.

У статті показано, що самоактуалізована особистість має достатню внутрішніх сил, щоб діяти на основі власного розуміння ситуації, незалежно від думки інших людей та їхнього впливу. Але суспільство часто протидіє цьому заради збереження своїх соціальних структур, нав'язуючи особистості свої зразки ролівої поведінки.

Таким чином, соціалізація майбутнього фахівця, тобто входження в соціальне суспільне середовище, залежить від задоволення його адаптаційних потреб та подальшого прагнення до саморозвитку з метою самоактуалізації.

**Постановка проблеми.** Взаємодія людини з суспільством позначається поняттям «соціалізація», що має міждисциплінарний статус і широко використовується в педагогіці. Проте суть її не є стабільною й однозначною. Зокрема, термін «соціалізація» був підмінений поняттям «адаптація» та екстрапольований в суспільствознавство, і став позначати процес пристосування людини до умов соціального середовища. Однак, адаптація, будучи одним з центральних понять біології, означає пристосування живого організму до умов навколишнього середовища. Тому адаптація більше відноситься до біології живого організму і не може бути центральним поняттям соціалізації. Адаптація може бути тільки одним із початкових етапів соціалізації особистості.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Американські соціологи Р. Мертон і Т. Парсонс у своїх працях розкривають соціалізацію через поняття «адаптація» [2; 10; 16]. А. Маслоу [7],

А. Олпорт [9], К. Роджерс [12] та ін. представляють соціалізацію як самоактуалізацію особистості через саморозвиток і самовиховання. Вітчизняні педагоги І.С. Кон [3], Б.Д. Паригін [11], А.В. Мудрик [8] та ін., хоча й згідні з попереднім підходом (соціалізація проходить через самоактуалізацію), все ж віддають перевагу першому.

**Мета статті.** Показати, що соціалізація є формою саморозвитку внутрішнього потенціалу учня ПТНЗ. Наголосити на важливості соціалізації, як похідної від самоактуалізації особистості (саморозвиток і самовиховання).

**Виклад основного матеріалу.** Поняття соціалізації як процесу повної інтеграції особистості в соціальну систему, в ході якої відбувається її пристосування, а точніше, входження особистості в соціум, склалося в структурно-функціональному напрямі американської соціології (Т. Парсонс, Р. Мертон) [2; 10]. У традиціях цієї школи соціалізація розкривається через

поняття «адаптація», тому що початковим етапом інтеграції особистості в соціальну систему є саме вона. Так виникли поняття соціальної і психічної адаптації, результатом якої є адаптованість особистості до різних соціальних ситуацій, мікро- і макрогруп. Через призму поняття «адаптація», соціалізація розглядається як процес входження людини в соціальне середовище і її пристосування до культурних (набір норм, установок, моделей цінностей, ідей, які є чинниками, що формують людську поведінку, а також продукти такої поведінки) [14], психологічних (передаються в рамках відповідної спільноти через суспільний контакт та залежних від системи міжлюдських стосунків) і соціологічних (соціальні: житло, навчальні заклади, об'єкти харчування, медицина, безпека тощо; інфраструктурні; екологічні) факторів.

Інакше осмислюється суть соціалізації в гуманістичній психології, представниками якої є А. Маслоу, А. Оллпорт, К. Роджерс та ін. [6; 9; 12]. У ній соціалізація представлена як процес самоактуалізації «Я-концепції», самореалізації особистістю своїх потенцій і творчих здібностей, як процес подолання негативних впливів середовища, що заважають її саморозвитку і самоствердженню. Тут суб'єкт розглядається як самостановлююча і саморозвиваюча система через самовиховання.

Як було сказано вище, з цими двома підходами певною мірою згодні й вітчизняні соціологи, психологи і педагоги. Хоча пріоритет частіше віддається структурно-функціональному (І.С. Кон, Б.Д. Паригін, А.В. Мудрик та ін.) [3; 11; 8].

Названі підходи мають місце і в педагогічній практиці, коли абсолютизується роль одного з чинників: або соціалізація через самоактуалізацію і

самовиховання, або психічна адаптованість. Така абсолютизація пояснюється тим, що багатьма дослідниками і практиками не усвідомлений двосторонній характер соціалізації (Г.М. Андрєєва [1], Б.Ф. Ломов [5]).

Тому ми будемо розглядати соціалізацію особистості не як пристосування (адаптація: наслідок) до соціальних умов, а як повноцінне її входження в соціальне середовище (причина: самоактуалізація), яка буде взаємовідносини на рівноправних та етичних нормах, знає, чого вона хоче досягнути, без недооцінки своїх можливостей. Відомо, що причиною життєвих досягнень і помилок особистості є наслідок її установок на успіх чи невдачу. Ці установки починають формуватися ще в дитячому віці, коли хлопчику чи дівчинці говорять: «Ти ні на що не вартий/та, ти не достойний/на бути успішним». Виростаючи, така людина володіє відповідними талантами, проте не в змозі досягти успіхів, її ровесники набагато успішніші. Тому, якщо людина не вірить в успіх, то вона не зможе досягнути відповідного результату. Таким чином, розумові установки на успіх, перемогу, усвідомлення своїх сил, відчуття внутрішньої гідності повинні бути головним пріоритетом у житті людини. Світ постійно змінюється, і людина думає, що її веде сила обставин, але ми робимо тільки те, що вибираємо самі. Необхідність вибирати існує завжди, тому дуже важливо уміти зробити правильний вибір. Практично, таку установку на невдачу можна обійти, «повернувшись» в дитинство і ліквідувати її негативний вплив сьогодні. Це можливо, застосувавши відповідну технологію [14, с. 162; 15, с. 93–266].

Виходячи з цього, за допомогою тесту «Оцінювання людини» [15, с. 81–87], ми спробували визначити самооцінку учня:

Таблиця 1

#### Оцінювання людини

Е/Т	Наскільки Ви цінні як друг	Наскільки Ви подобаєтеся навколишні	Стан приналежних Вам речей	Наскільки добре Вас розуміють	Шанси на успіх	Потенціал виживання
1	2	3	4	5	6	7
4.0	Відмінний	Вас багато хто любить	У відмінному стані	Дуже добре	Прекрасні	Відмінний. Значна тривалість життя

Продовження таблиці 1

1	2	3	4	5	6	7
3.5	Дуже гарний	Вас люблять	У гарному стані	Добре	Дуже гарні	Дуже гарний
3.0	Гарний	Більшість поважає	Цілком гарне	Звичайно розуміють	Гарні	Гарний
2.5	Стерпний	Деяким людям подобається	Помітні деякі ознаки занедбаності	Іноді не розуміють	Непогані	Непоганий
2.0	Поганий	Рідко подобається	Дуже запущене	Часто не розуміють	Погані	Поганий
1.5	Безсумнівний тягар	Більшість відверто не любить вас	Як правило, зламані. У поганому стані	Постійно не розуміють	Звичайно, зазнає невдачі	Рання смерть
1.1	Небезпечний тягар	У цілому, Вами нехтують	Погане. У незадовільному у стані	Не розуміють посправжньому	Майже завжди зазнає невдачі	Нетривале життя
0.5	Дуже великий тягар	Не подобається. Деякі відчують жалість	У цілому, дуже поганий стан	Взагалі не розуміють	Повна невдача	Близька смерть
0.1	Нічого, крім тягаря	Мають за ніщо	Не усвідомлює, що щось комусь належить	Ігнорують	Не додає ніяких зусиль. Цілковита невдача	Майже мертвий

У процесі дослідження ми використали тест Л.Р. Хаббарда (табл. 1) [15, с. 81-87]. Провівши тестування, ми визначили, що для 46% учнів характерний ентузіазмом, життєва енергія, підкріплені раціональним мисленням, високим ступенем наполегливості у досягненні цілей, творчістю мислення та прагнення до творчості. І тільки 6% учнів мають погану концентрацію, їм властиве неробство, нудота, ніхто не заслуговує довіри в них. Інші 48% учнів можуть показати достатню наполегливість у досягненні цілей, якщо перепони не дуже великі, тобто це потенційний резерв, на який потрібно звертати особливу і постійну увагу з метою підготовки висококваліфікованого спеціаліста. Таким чином, ми бачимо, що переважній більшості опитаних учнів характерний досить високий ступінь соціалізації. Значною мірою це пов'язано з більшою виживальною здатністю молодого організму, оптимістичним поглядом на життя, ще не захарашеного життєвими проблемами розуму. Завдання полягає не тільки в недопущенні зниження

виживального рівня особистості учня ПТНЗ, а й у створенні стабільно-високого рівня її соціалізації.

У зв'язку з цим можна представити графічну характеристику взаємодії майбутнього фахівця з суспільством (соціалізація), використавши піраміду А. Маслоу [4, с. 68-76; 6] (рис.1).

Секрет піраміди А. Маслоу, а разом з тим досягнення вищого рівня самоактуалізації, в тому, що потрібно знайти своє призначення, і тоді всі щаблі, починаючи від складових адаптації до самоактуалізації, задовольняються автоматично, тому що кожен наступний включає всі попередні. Досягнення такого результату можливе завдяки розумовим установкам на успіх, без підсвідомої дитячої програми («ти ні на що не здатний»), про способи усунення якої було сказано вище.

Таким чином, самоактуалізація і є тією відправною точкою, вершиною, до якої повинна прагнути кожна особистість з метою саморозвитку та реалізації своїх можливостей, талантів і здібностей. Самоактуалізація (від лат. actualis – "істина",

"правда") – бажання людини до найбільш повного прояву та розвитку існуючих в неї позитивних якостей, можливостей і талантів. Це процес, в якому людина розуміє, в чому її покликання та мета життя, прагне до її досягнення і в той же час рухається в напрямі самопізнання, внутрішньої гармонії, єдності та цілісності.

Самоактуалізована особистість може вільно діяти і приймати раціональні рішення, незалежно від громадської думки. Така самостійність дає їй змогу використовувати свій внутрішній потенціал і

всі наявні можливості для свого власного розвитку. У самоактуалізованій особистості є достатньо внутрішніх сил, щоб діяти на основі власного розуміння ситуації, попри від думки інших людей і їх вплив. Також самоактуалізована особистість не прагне понад усе до досягнення високого соціального статусу та становища. Саморозвиток та внутрішнє зростання для такої особистості – на першому плані, а зовнішні чинники є менш важливими або несуттєвими.

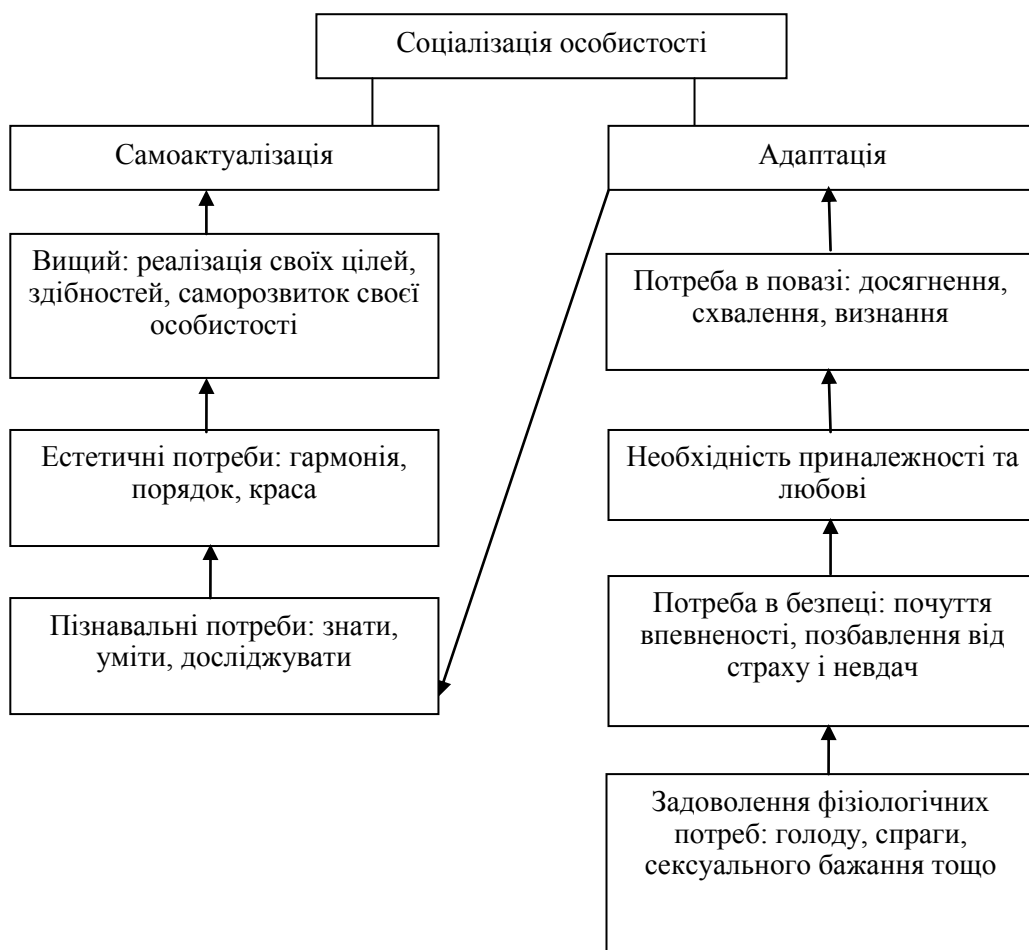


Рис. 1. Модель двосторонньої взаємодії майбутнього фахівця з суспільством

Проте суспільство, з метою відтворення соціальної системи, збереження своїх соціальних структур прагне сформуванню соціальних стереотипів і стандартів (групові, класові, етнічні, професійні тощо) зразки ролі поведінки. Аби не бути в протидії по відношенню до суспільства, особистість засвоює цей соціальний досвід шляхом входження в соціальне середовище, систему існуючих

соціальних зв'язків. Тенденція соціальної типізації особистості й дає змогу розглядати соціалізацію як процес адаптації та інтеграції людини в суспільстві шляхом засвоєння соціального досвіду, цінностей, норм, установок, властивих як суспільству в цілому, так і окремим групам.

Завдяки своїй природній активності особистість зберігає і розвиває тенденцію до автономії, незалежності, свободи,

формування власної позиції, неповторної індивідуальності. Наслідком дії цієї тенденції є розвиток і перетворення не лише самої особистості, але й суспільства. Тенденція автономізації особистості характеризує соціалізацію як процес саморозвитку і самореалізації особистості, в ході якого відбувається не лише актуалізація засвоєної системи соціальних зв'язків і досвіду, але й створення нового, в тому числі й особистого, індивідуального досвіду.

З поняттям саморозвитку особистості пов'язують процес, направлений на подолання суперечностей у прагненні до досягнення фізичної (адаптація), соціальної (адаптація і самоактуалізація) і духовної (самоактуалізація) гармонії. Самореалізація виступає як прояв внутрішньої свободи, зумовленої усвідомленням своїх духовних і фізичних можливостей та як адекватне управління собою в соціальних умовах, що змінюються.

Названі тенденції соціальної типізації й автономізації особистості, що пояснюють соціалізацію, зберігають свою сталість, забезпечуючи, з однієї сторони, самовідновлюваність суспільного життя, тобто соціуму, а з іншої – реалізацію особистісних потенцій, задатків, здібностей, відтворення її духовності і суб'єктності.

Ефективність соціалізації залежить від розумових здібностей людини. Розум особистості служить для вдосконалення та більш швидкісної взаємодії особистості з навколишнім середовищем, наприклад, водіння автомобіля, виконання слюсарних

робіт, гра на музичному інструменті, плавання тощо. Це можна назвати автоматизацією, проте це не зовсім точне визначення швидкісної взаємодії з навколишнім середовищем, так як автоматизація припускає виключення свідомості особистості із процесу взаємодії («самовільна дія без очевидних зв'язків із зовнішніми спонукальними причинами») [13, с. 16]. Отже, коли повільне усвідомлення виконання відповідної роботи переходить на швидкісний варіант та його контроль підсвідомістю, з метою вивільнення розуму і свідомості для удосконалення, ми отримуємо насолоду від такого процесу. Таким чином, розум особистості використовується як система комунікації й управління між особистістю і довкіллям. Іншими словами, розум – це точка зору ставлення до довкілля, яка може знаходитись на різних шаблях піраміди А. Маслоу (рис. 1) і, в залежності від цього, особистість знаходиться на відповідному рівні адаптації або самоактуалізації.

Отже, сутнісний сенс взаємодії майбутнього фахівця із суспільством розкривається на пересіченні таких її процесів, як: адаптація (потреба в повазі, любові тощо) та самоактуалізація (інтеграція, саморозвиток і самореалізація). Діалектичну єдність їх забезпечує оптимальний розвиток особистості впродовж всього життя, звичайно, при одночасній адекватній і раціональній взаємодії з навколишнім середовищем.

Таблиця 2

**Роль особистісного саморозвитку учнів (формувальний експеримент)**

Курси	Групи	Загальна кількість учнів	Загальні уявлення про саморозвиток	Усвідомлення необхідності саморозвитку	Робота над саморозвитком
1	КГ	46	28	18	14
	ЕГ	45	44	34	27
2	КГ	52	33	21	16
	ЕГ	53	52	35	29

У процесі формуального експерименту було з'ясовано, що в ЕГ 96% учнів (констатувальний: 22%, табл. 3) мають загальні уявлення про роль саморозвитку у своїй роботі та навчанні. Усвідомлення необхідності саморозвитку – 69% учнів

(констатувальний: 21%, табл. 3). Працюють над своїм самовдосконаленням і саморозвитком – 56% (констатувальний: 17%, табл. 3). Це складає в середньому 75%. Даний показник (вище середнього рівня) показує, що внаслідок формуального

експерименту значно зріс рівень саморозвитку як для особистості, так і для усвідомленості учнями необхідності суспільства в цілому.

Таблиця 3

## Роль особистісного саморозвитку учнів (констатувальний експеримент)

Курси	Групи	Загальна кількість учнів	Загальні уявлення про саморозвиток	Усвідомлення необхідності саморозвитку	Робота над саморозвитком
1	КГ	46	13	11	7
	ЕГ	45	12	9	6
2	КГ	52	16	14	11
	ЕГ	53	10	12	11

Як видно з таблиці 2, децю покращались результати і в контрольних групах, що є результатом спілкування з учнями експериментальних груп.

Насамкінець, проаналізуємо рівень саморозвитку учнів ПТНЗ, застосувавши елементарний, базовий, високий та досконалий рівні:

Таблиця 4

## Аналіз рівня саморозвитку учнів ПТНЗ (%)

Рівні саморозвитку	I. Елементарний	II. Базовий	III. Високий				IV. Досконалий	
Відсоткове співвідношення	1-40	41-70	71-90				91-100	
<b>ЗАПИТАННЯ</b>	КЕ	ФЕ	КЕ	ФЕ	КЕ	ФЕ	КЕ	ФЕ
1. Як Ви оцінюєте свій рівень успішності у цьому навчальному році?	–	–	61	–	–	79	–	–
2. Якою літературою Ви, зазвичай, користуєтеся для підготовки до занять?	20	–	–	54	–	–	–	–
3. Чи організуються у Вашому навчальному закладі виховні заходи для учнів?	–	–	70	–	–	83	–	–
4. Що, на Ваш погляд, найважливіше?	13	20	–	–	–	–	–	–
5. Чи будете Ви працювати в майбутньому за обраною професією?	–	–	–	–	82	78	–	–
6. Чи задоволені Ви стилем свого життя в цілому?	–	–	60	–	71	–	–	–
7. Необхідність самостійно вирішувати в особистому житті	–	–	70	–	–	78	–	–

З таблиці 4 видно, що після формуального експерименту рівень саморозвитку піднявся до високого рівня за 4-ма показниками («Як Ви оцінюєте свій рівень успішності у цьому навчальному році?»; «Чи організуються у Вашому навчальному закладі виховні заходи для

учнів»; «Чи задоволені Ви стилем свого життя в цілому?»; «Необхідність самостійно приймати відповідально вирішувати в особистому житті»). Один з найважливіших показників піднявся з елементарного до базового рівня («Якою літературою Ви, зазвичай, користуєтеся для підготовки до



занять?»). Четвертий і п'ятий пункти залишилися на своїх рівнях, з незначними змінами, що пояснюється стабільністю поглядів опитуваних учнів.

Таким чином, виходячи з моделі двосторонньої взаємодії майбутнього фахівця з суспільством (рис.1), найбільш соціалізованою буде та особистість, яка вийде на рівень самоактуалізації, безперервно займаючись саморозвитком з метою реалізації своїх цілей на естетичному рівні.

Отже, соціалізація не є одноактним або одноразовим процесом. Людина живе в умовах повсякденно мінливого соціального оточення, випробовує на собі його різноманітні впливи, включається в нові види діяльності і взаємозв'язки, вимушена виконувати різні соціальні ролі, іноді й негативні. Це приводить до того, що вона протягом свого життя засвоює новий соціальний досвід, а також одночасно відтворює ті або інші соціальні взаємовідносини, певним чином впливаючи на своє оточення.

Для більшості людей, соціалізація – це безперервний процес, що триває все життя. Він розпадається на етапи, кожен з яких «спеціалізується» на вирішенні певних завдань, без опрацювання яких подальший етап може не настати, або бути спотвореним чи загальмованим (див. рис. 1).

У вітчизняній науці при визначенні етапів соціалізації виходять з того, що вона відбувається більш продуктивно в трудовій діяльності. Залежно від трудової діяльності виділяються такі її етапи:

I. Дотрудовий: включає весь період життя людини до початку трудової діяльності. Цей етап, у свою чергу, поділяється на два відносно самостійних періоди: рання соціалізація, що охоплює час від народження дитини до вступу її до школи; юнацька соціалізація, що включає навчання в школі, технікумі, ВУЗі тощо.

II. Трудовий – охоплює період зрілості людини. Проте демографічні межі цього етапу визначити важко, оскільки він включає весь період трудової діяльності людини.

III. Післятрудова – настає в літньому віці людини, у зв'язку з припиненням трудової діяльності (Г.М. Андрєєва) [1].

Варто наголосити, що соціалізація –

це безперервний процес, і триває він упродовж усього життя. Тому не можна не визнати особливу важливість трудового етапу для становлення особистості, коли закладаються основні її базові цінності, формуються самосвідомість, ціннісні орієнтації і соціальні установки.

У процесі соціалізації людина приміряє на себе і виконує різні ролі, її називають соціальними. Виконуючи ці ролі, особистість має можливість проявити себе, розкрити, репрезентувати. За динамікою їх виконання можна отримати уявлення про відповідні входження в соціальний світ, або були пройдені особистістю. Про достатній рівень соціалізації свідчить здатність людини органічно бути членом та вільно брати участь у взаємовідносинах різних соціальних груп, без демонстративності (надмірна самоактуалізована адаптація) і без недооцінки своєї особистості (безперервна адаптація: потреба в повазі, любові тощо).

**Висновки.** Таким чином, соціалізація майбутнього фахівця, тобто входження в соціальне суспільне середовище, залежить від задоволення його адаптаційних потреб та подальшого прагнення до саморозвитку з метою самоактуалізації (див. рис. 1). Можна вважати, що 48% учнів є реальним потенціалом досягнення високих результатів самоактуалізації, тому соціалізація особистості повинна бути науково-обґрунтованою системою підготовки майбутнього спеціаліста із врахуванням останніх досягнень науки про роль розумових здібностей особистості. Застосовуючи ці досягнення, можна створити умови для подолання апатичного стану 6% учнів за нашим опитуванням (табл. 1) та підняти їх до рівня достатньої наполегливості у досягненні цілей. Особливо актуальним є подальші дослідження, направлені на засвоєння відповідного процесу «суб'єкт-об'єкт» та власне самоактуалізації (інтеграція, саморозвиток і самореалізація: «суб'єкт-суб'єкт», «суб'єкт-суб'єкти»). Використовуючи піраміду А. Маслоу та залежність розумового стану особистості від одиниць уваги, скерованих на відповідний об'єкт або суб'єкт, можна визначати, коригувати та спрямовувати саморозвиток особистості з метою досягнення вищого рівня соціалізації – самоактуалізації.

### Література

1. Андреева Г. М. Социальная психология / Галина Михайловна Андреева. – М.: Аспект Пресс, 2001. – 384 с.
2. Гаценко Н.М. Структурализм и функционализм в социологии: работы Т.Парсонса и Р.Мертон. – М.: МГСУ. – 2001, с. 22.
3. Кон И.С. Мужчина в меняющемся мире / Игорь Семенович Кон. – М.: Время, 2009. – 496 с.
4. Литвак М.Е. Профессия – психолог / Михаил Ефремович Литвак. – Ростов н/Д: Феникс, 1999. – 325 с.
5. Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии / Б.Ф. Ломов // Хрестоматия по психологии: Учебное пособие для студентов. – [Составитель В.В. Мироненко; под редакцией А.В. Петровского]. – М., 1984. – с. 242-271.
6. Маслоу А. «Теория человеческой мотивации» (цитируется по Маслоу А. Мотивация и личность) – СПб.: Евразия, 1999. – С.77-105.
7. Маслоу А. Самоактуализация личности и образование / Ин-т психологии АПН Украины и др.; пер. с англ. Г.А.Балла. – К.; Донецк, 1994. – (Психопедагогика и методология науки; вып. 4). – 52 с.
8. Мудрик А. В. Социальная педагогика: Учеб. для студ. пед. вузов / Под ред. В.А.Сластенина. – 3-е изд., испр. и доп. – М.: Издательский центр «Академия», 2000. – 200 с.
9. Олпорт Г. Личность: проблема науки или искусства? / Психология личности. – М., 1982. – С. 208-215.
10. Парсонс Т. Система современных обществ / Толкотт Парсонс. – М.: Аспект-Пресс, 1997. – 270 с.
11. Парыгин Б.Д. Социальная психология. проблемы методологии, истории и теории / Борис Дмитриевич Парыгин. – СПб.: ИГУП, 1999. – 592 с.
12. Роджерс К. Эмпатия. Психология эмоций: тексты / Курт Роджерс. – М.: Изд. Моск. ун-та, 1984. – С. 235-238.
14. Хаббард Л.Р. Саентология: Новый взгляд на жизнь / Лафайет Рон Хаббард. – М.: Нью Эра, 2005. – 310 с.
15. Хаббард Л.Р. Самоанализ: практическое руководство по самосовершенствованию / Лафайет Рон Хаббард. – М.: Нью Эра, 2004. – 324 с.
16. Talcott Parsons, «The Theory of Human Behavior in its Individual and Social Aspects» The American Sociologist Vol.27.no.4. Winter 1996. pp.13-23.

### Реферат

#### Социализация как способ саморазвития внутреннего потенциала личности учащегося профессионально-технического учебного заведения

**Николай Вовковинский,**

*кандидат педагогических наук,*

*старший научный сотрудник лаборатории профессиональной карьеры  
Института профессионально-технического обучения НАПН Украины*

#### **КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:**

самоактуализация,  
социализация,  
адаптация,  
саморазвитие,  
самовоспитание

Социализация – это процесс вхождения личности в социальную систему, ее интеграция и взаимодействие с обществом. Однако, часто социализация подменяется понятием «адаптация», то есть через призму понятия «адаптация», социализация рассматривается как процесс вхождения человека в социальную среду и ее приспособление к культурным (нормы, установки, модели ценности, идеи, которые являются факторами, формирующие поведение личности, а также продукты такого поведения), психологическим (передаются в рамках соответствующего сообщества через общественный контакт и зависимых от системы межличностных отношений) и социологическим (социальные: жилье, учебные заведения, объекты питания, медицина, безопасность, инфраструктурные, экологические) факторам. Как видим, отсутствует четкое разграничение между базовыми и высшими духовными потребностями личности.

Используя пирамиду А. Маслоу, мы пришли к выводу, что социализация включает сначала удовлетворение адаптационных потребностей личности (физиологические: голод, жажда; потребность в безопасности: чувство уверенности, избавление от страха и неудач; необходимость принадлежности и любви; потребность в уважении), а затем более высоких (познавательные потребности: знать, уметь, исследовать; эстетичные потребности: гармония, порядок, красота; более высокий: реализация своих целей, способностей, саморазвитие своей

личности; самоактуализация: желание личности к наиболее полному проявлению и развитию существующих у нее позитивных качеств, возможностей и талантов). Поэтому социализация представлена как процесс самоактуализации «Я-концепции», самореализации личностью своих потенций и творческих способностей, как процесс преодоления негативных влияний среды, которые мешают ее саморазвитию и самоутверждению. Здесь субъект рассматривается как самоустанавливающаяся и саморазвивающаяся система через самовоспитание.

В статье показано, что самоактуализированная личность имеет достаточно внутренних сил, чтобы действовать на основе собственного понимания ситуации, независимо от мнения других людей и их влияния. Но общество часто противодействует этому ради сохранения своих социальных структур, навязывая личности свои образцы ролевого поведения. Таким образом, социализация будущего специалиста, то есть вхождение в социальную общественную среду, зависит от удовлетворения его адаптационных потребностей и последующего стремления к саморазвитию с целью самоактуализации.

---

### Abstract

#### Socialisation as an internal potential self-development way of a VET school student's personality

Mykola Vovkovynskyi,

Senior research fellow, Head of the Laboratory for professional career. Institute of Vocational Education under the National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine

**KEY WORDS:** self-actualization, socialization, adaptation, self-development, self-education

Socialization is the process of individual's entering in a social system, his integration and interaction with society. However, sometimes socialization is replaced by the concept of «adaptation», that is through the prism of the concept of «adaptation» socialization is seen as the process of person's entering in the social environment and his adaptation to cultural (norms, attitudes, value models, ideas which are the factors that shape the behavior of the individual as well as products of such behavior), psychological (are passed within the scales of relevant community through social contact and dependent on the system interpersonal relations) and sociological (social: housing, educational institutions, objects of nutrition, medicine, security, infrastructure, environmental) factors. As we can see, there is no clear distinction between basic and higher spiritual needs of personality.

Using pyramid by A. Maslow we have concluded that socialization involves first satisfying adaptation needs of a person (physiological: hunger, thirst, the need for security: a sense of confidence, freedom from fear and failure, the need for belonging and love, the need for respect), and then higher ones (cognitive needs: to know, to have certain abilities, to explore; aesthetic requirements: harmony, order and beauty; higher needs: implementation one's goals, abilities, self-development; self-actualization: the desire of an individual to have the fullest expression and development of existing positive qualities, capabilities and talents). That is why socialization is presented as a process of self-actualization «self-concept», self-actualization of one's potentialities and creative abilities as the process of overcoming the negative effects of the environment that interfere with his self-development and self-assertion. Here the subject is regarded as a self-standing and self-developing system through self-education.

The article shows that self-actualized person has enough inner strength to act on basis of the own understanding of the situation, regardless of the opinions of others and their impact. But society often opposes this for the sake of its social structures, imposing the identity its patterns of role behavior. Thus, socialization of a future specialist, that is his entering into a social environment, depends on the satisfaction of his adaptation needs and further aspirations for self-development with the purpose of self-actualization.

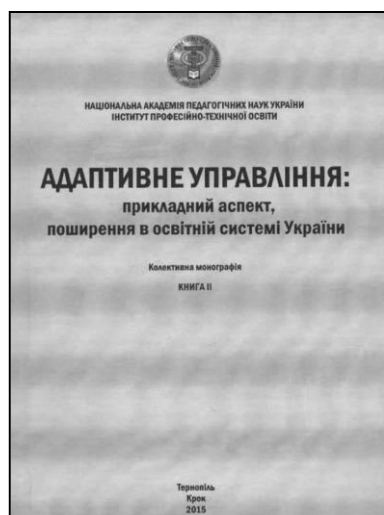
---

### References

1. Andreeva H.M. Sotsyalnaia psikhohohyia / Halyna Mykhailovna Andreeva. – M.: Aspekt Press, 2001. – 384 s.
2. Hatsenko, N.M. Strukturalyzm y funktsyonalizm v sotsyolohyy: raboty T.Parsonsa y R.Mertona. – M.: MHSU. – 2001, s. 22.
3. Kon Y.S. Muzhchyna v meniaiushchemsia myre / Yhor Semenovych Kon. – M.: Vremia, 2009. – 496 s.
4. Lytvak M.E. Professyia – psikholog / Mykhayl Efremovych Lytvak. – Rostov n/D: Fenyks, 1999. – 325 s.
5. Lomov B.F. Metodolohycheskye y teoretycheskye problemy psikhohohyy / B.F. Lomov // Khrestomatyia po psikhohohyy: Uchebnoe posobyie dlia studentov. – [Sostavytel V.V. Myronenko; pod redaktsyei A.V. Petrovskoho]. – M., 1984. – s. 242-271.
6. Maslou A. «Teoryia chelovecheskoi motyvatsyy» (tsytyruetsia po Maslou A. Motyvatsyia y lychnost) – SPb.: Evrazyia, 1999. – S.77-105.
7. Maslou A. Samoaktualyzatsyia lychnosty y obrazovanye / Yn-t psikhohohyy APN Ukrainy y dr.; per. s anhl. H.A.Balla. – K.; Donetsk, 1994. – (Psikhopedahohyka y metodolohyia nauky; vyr. 4). – 52 s.
8. Mudryk A. V. Sotsyalnaia pedahohyka: Ucheb. dlia stud. ped. vuzov / Pod red. V.A.Slastenyina. – 3-e yzd., yspr. y dop. – M.: Yzdatelskyi tsentr «Akademyia», 2000. – 200 s.

9. Olport H. Lychnost: problema nauky uly yskusstva? / Psykholohyia lychnosty. – M., 1982. – S. 208-215.
10. Parsons T. Systema sovremennykh obshchestv / Tolkott Parsons. – M.: Aspekt-Press, 1997. – 270 s.
11. Рагьһһһһһ B.D. Sotsyalnaia psykholohyia. problemy metodolohyy, ystoryy u teoryy / Borys Dmytryevych Рагьһһһһһ. – SPb.: YHUP, 1999. – 592 s.
12. Rodzhers K. Эmpatyia. Psykholohyia эмotsyi: tekсты / Kurt Rodzhers. – M.: Yzd. Mosk. un-ta, 1984. – S. 235-238.
14. Khabbard L.R. Saentolohyia: Novyi vzghliad na zhyzn / Lafaiet Ron Khabbard. – M.: Niu Era, 2005. – 310 s.
15. Khabbard L.R. Samoanalyz: praktycheskoe rukovodstvo po samovershenstvovaniyu / Lafaiet Ron Khabbard. – M.: Niu Era, 2004. – 324 s.
16. Talcott Parsons, «The Theory of Human Behavior in its Individual and Social Aspects» The American Sociologist Vol.27.no.4. Winter 1996. pp.13-23.

## Нове видання



**Адаптивне управління : прикладний аспект, поширення в освітній системі України :** кол. монографія / Г. В. Єльнікова, І. С. Лапшина, Л. П. Коробович, В. В. Медведь та ін. / За заг. ред. Г. В. Єльнікової. – Тернопіль : Крок, 2015. – 420 с.

У монографії розкривається прикладний аспект адаптивного управління, що зв'язаний з його поширенням в освітній системі України. Наводиться система алгоритмізованого управління загальноосвітнім навчальним закладом з використанням ІКТ, що вважається різновидом управління освітою на адаптивних засадах в умовах інформаційного суспільства. Розглядаються моніторингові дослідження з позицій кваліметричного підходу для оцінки діяльності педагогічних працівників, якості підвищення управлінської кваліфікації та атестації керівників загальноосвітніх навчальних закладів. Аналізується система автоматизації обчислень моніторингових процедур як необхідна умова реалізації адаптивного управління освітньою системою регіону.

Подаються праці представників наукової школи, особливе значення яких полягає в подальшому розвитку теорії адаптивного управління соціально-педагогічними системами та її використання в практиці професійно-технічних навчальних закладів, вищої школи та системи післядипломної педагогічної освіти. Ці дослідження висвітлюють поширення технологій адаптивного управління та розроблення й застосування відповідної інструментації на різних рівнях освітньої системи України.

Монографія призначається керівним кадрам освіти, студентам і науково-педагогічним працівникам вищої школи, викладачам закладів післядипломної освіти, педагогічним працівникам професійно-технічних навчальних закладів, науковцям, службовцям урядових установ управління освітою та всім, хто цікавиться питаннями управління освітньою системою України.

## ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ УЧНІВ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

**Дмитро Закатнов,**

*кандидат педагогічних наук, старший науковий співробітник,  
завідувач лабораторії професійної кар'єри  
Інституту професійно-технічної освіти НАПН України*

### КЛЮЧОВІ СЛОВА:

професійне самовизначення, етап оптації, етап професійної підготовки, особливості професійного самовизначення

### Реферат

Професійне самовизначення особистості є багатостадійним, багатокомпонентним і багатофакторним процесом. Для вітчизняної і зарубіжної психології й педагогіки проблематика професійного самовизначення молодого покоління не є новою, але окремі аспекти його здійснення на різних етапах розвитку особистості вивчені недостатньо. Аналіз особливостей професійного самовизначення особистості необхідно здійснювати не лише з позицій особистісного, а й професійного розвитку людини. У контексті даної статті, найбільший інтерес становлять два його перші етапи. Перший етап (оптація) зумовлений особливостями загального розвитку особистості при переході від підліткового до молодшого юнацького віку і передбачає формування професійних намірів та здатність до орієнтації в різних сферах професійної діяльності; другий етап – це професійна підготовка, уточнення професійного вибору і формування професійної перспективи. Вивчення особливостей професійного самовизначення на етапі професійної підготовки у професійно-технічних навчальних закладах дали змогу виділити низку особливостей, які істотно відрізняють його результати, в порівнянні з етапом оптації. По-перше, на відміну від старшокласників, для яких професійна підготовка у ВНЗах часто є засобом здобутку соціального статусу, випускники професійно-технічних навчальних закладів розглядають її переважно як засіб професійного і кар'єрного розвитку. По-друге, престижність майбутньої професії, яка на етапі оптації входить до числа провідних факторів, що детермінують її вибір, вже на етапі професійної підготовки істотно втрачає вплив на вибір подальшої освітньо-професійної траєкторії. На другому році навчання у більше, ніж 27 % учнів ПТНЗ значно знижується впевненість у правильності вибору професії, що є наслідком однієї з нормативних криз, характерних для даного етапу професійного розвитку особистості. Принагідно зазначимо, що на час закінчення навчального закладу більше 81% учнів зробили вибір майбутньої професії ще під час навчання в школі, таким чином закріплюючи й отримуючи свій розвиток у побудові близької та середньострокової професійної перспективи.

**Постановка проблеми.** Для більшості випускників загальноосвітніх шкіл вибір подальшої освітньо-професійної траєкторії є першим у житті нормативним вибором, що передбачає ухвалення рішення, відповідальність за яке лягає на плечі молодої людини. Такий вибір зумовлений об'єктивними закономірностями як особистісного, так і професійного розвитку школяра, і його важко уникнути, хоча можна й відстрочити. Проблема вибору професії і шляхів оволодіння нею тісно пов'язана з проблемою професійного самовизначення особистості. Треба зазначити, що дане поняття в період свого становлення у вітчизняній педагогіці використовувалося переважно в контексті вивчення закономірностей, притаманних періоду первинної оптації. Проблемі професійного самовизначення на інших етапах професійного розвитку людини належної уваги не приділялося. Зміна економічного базису суспільства активізувала дослідження за цим напрямом. Це зумовлено тим, що із-за різних обставин в

умовах ринкової економіки людина досить часто змушена міняти не тільки місце роботи, але й спеціальність, і навіть професію. А такі зміни неминуче активізують процеси, пов'язані з професійним самовизначенням. Наразі можна вважати аксіоматичним твердження про те, що професійне самовизначення активізується не тільки на стадії первинної оптації, але й на пізніших етапах професійного розвитку особистості. Однак, треба визнати, що досліджень, спрямованих на виявлення особливостей професійного самовизначення особистості в постшкільний період, явно недостатньо. Більше того, закономірності професійного самовизначення школярів, що притаманні періоду первинної оптації, часто переносять на ситуації наступних оптацій (у період професійної підготовки, трудової діяльності тощо). Такий стан речей детермінує об'єктивне протиріччя між пролонгованим процесом професійного самовизначення з одного боку, а з іншого боку – орієнтацією його концептуального змісту переважно на

етап вибору освітньо-професійної траєкторії в період навчання у загальноосвітній школі.

#### **Аналіз досліджень і публікацій.**

Внаслідок своєї соціально-економічної значущості, проблема професійного самовизначення особистості вивчалася і вивчається психологами й педагогами досить інтенсивно. У контексті загальної проблеми життєдіяльності людини вона розглядалася Л. Рубінштейном, Л. Божович, М. Гінзбург, В. Крутецьким та іншими вченими. Її соціологічні аспекти досліджувалися М. Журавльовою, О. Леднєвою та іншими вченими; профорієнтаційні аспекти відображено в роботах Є. Климова, Є. Павлютенкова, М. Пряжнікова, П. Шавира, С. Чистякової, Б. Федоришина й ін. З позицій теорій професійного розвитку особистості, професійне самовизначення розглядалося В. Бадровим, Є. Зеєром, К. Марковою, Т. Кудрявцевим і іншими дослідниками. Разом з тим, залишаються недостатньо розкритими низка проблем (циклічність професійного самовизначення, фактори його активізації і зміни у професійній поведінці, що ним детермінуються, взаємовплив професійного розвитку й професійного самовизначення особистості тощо), зумовлених особливостями професійного самовизначення на етапах, що здійснюються після первинної оптації.

**Метою даної статті** є виявлення особливостей професійного самовизначення учнівської молоді на етапі професійної підготовки у професійно-технічних навчальних закладах.

#### **Виклад основного матеріалу.**

Професійна підготовка випускників загальноосвітніх шкіл не обмежується системою професійно-технічної освіти. Більш масовою формою її набуття є професійна освіта у вищих навчальних закладах. При існуючій в Україні процедурі вступу до ВНЗ абітурієнт може подавати заяви одночасно до кількох різних навчальних закладів, не рахуючи можливості подавати їх на різні факультети одного і того ж вишу. При цьому часто обрані абітурієнтом ВНЗ та їх факультети здійснюють підготовку за спеціальностями (професіями), несумісними за ознаками об'єктів і предметів праці психофізіологічним вимогам до особистості професіонала тощо. На наш погляд,

твердження, що при вступі до ВНЗ вибір майбутньої професії є наслідком професійного самовизначення, є дискусійним. У такому разі мова йде про самовизначення соціальне, оскільки найчастіше вибір форми професійної підготовки детермінований не так вибором майбутньої професії, як вибором майбутнього соціального стану, а одним з обов'язкових атрибутів його і є наявність вищої освіти.

Перед людиною часто виникають проблеми, що вимагають від неї визначення свого ставлення до професійної праці, прогнозування власного професійного шляху, здійснення аналізу й рефлексії професійних можливостей і досягнень, ухвалення рішення про вибір професії або її зміни, уточнення і корекції перспектив професійної кар'єри тощо. Комплекс зазначених проблем поєднується поняттям «професійне самовизначення». Оскільки даний комплекс характеризується складними зв'язками і залежностями між його елементами, дефініція «професійне самовизначення» у психології і педагогіці трактується неоднозначно. Якщо аналізувати сучасні підходи до визначення суті даного феномена (В. Болучевська, Є. Зеєр, Є. Климов, М. Пряжніков та ін.), то професійне самовизначення треба розглядати як складний, тривалий, циклічний процес, невіддільний від розвитку особистості в цілому. Однією з основних його складових є діяльність людини, що відрізняється за своїм змістом, залежно від етапу її професійного розвитку, а результатом є образи бажаного майбутнього, усвідомлення себе як суб'єкта праці й свого місця в системі професійних відносин, саморегуляція, самопізнання тощо [3].

На думку І.Бережної, В. Болучевської, Ю. Поваренкова, Т. Челнокової та інших дослідників, аналіз особливостей професійного самовизначення особистості необхідно здійснювати в контексті проблеми її професійного розвитку [1; 2; 9; 12]. На цілісності й безперервності професійного розвитку акцентували увагу дослідники як з далекого (Г. Боген, Є. Гінцберг, Д. Холланд, Д. Крайтс, Д. Сьюпер та ін.), так і близького зарубіжжя (І. Бережна, Є. Зеєр, Т. Челнокова та ін.). Взагалі, професійний розвиток особистості зарубіжні дослідники визначають як процес соціалізації, що

відбувається в онтогенезі людини і спрямований на присвоєння нею різних аспектів світу праці, зокрема, професійних ролей, професійної мотивації, професійних знань і навичок [5].

Професійний розвиток є поетапним, тривалим, багатоплановим і складним процесом. У контексті нашої проблеми найбільший інтерес становлять два його перші етапи. Перший етап зумовлений особливостями загального розвитку особистості при переході від підліткового до молодшого юнацького віку, і який, зокрема, передбачає формування професійних намірів та здатність до орієнтації в різних сферах професійної діяльності. Другий етап – професійна підготовка, уточнення професійного вибору й формування професійної перспективи [10, с. 123]. Професійний розвиток людини є не тільки позитивно спрямованим процесом (особистісне і професійне зростання, формування нових знань, умінь і навичок, а також трансформація вже наявних щодо особливостей етапу розвитку), але й суперечливим процесом. Перехід до наступного етапу професійного розвитку супроводжується нормативними кризами. Часто вони спричиняють переорієнтацію професійних цілей, корекцію особистісних професійних планів і перспектив, а за певних умов, можуть привести й до зміни професії [6, с. 194]. Для етапу професійної підготовки основними нормативними кризами є: незадоволеність професійною освітою і професійною підготовкою, труднощі при засвоєнні нової провідної діяльності, розбіжність професійних експектацій з реальною дійсністю тощо. Природно, що при дослідженні особливостей професійного самовизначення учнів професійно-технічних навчальних закладів необхідно враховувати зазначені кризи.

Як уже зазначалося, професійне самовизначення є поетапним процесом, і кожний наступний етап детермінується попереднім. Іншими словами, якщо вести мову про професійне самовизначення учнів професійно-технічних навчальних закладів (ПТНЗ), то багато в чому воно визначається особливостями їх професійного самовизначення на етапі оптації. Саме закінчення дев'ятого класу загальноосвітньої школи є точкою біфуркації, котра визначає

особливості вибору освітньо-професійної траєкторії на близьку перспективу.

На процес професійного самовизначення впливають різного ступеня дієвості об'єктивні й суб'єктивні фактори. Система їх індивідуалізована, однак деякі мають загальний характер. При розгляді зовнішніх факторів, котрі впливають на професійне самовизначення, відмітимо, що до числа основних з них належать: можливість отримати професійну освіту за обраною спеціальністю та перспективи працевлаштування.

Якщо аналізувати можливість отримати професію в професійно-технічному навчальному закладі, то, насамперед, варто брати до уваги скорочення їх чисельності. Так, за інформацією Державної служби статистики України, за період з 1990 р. по 2013 р. (дані за 2014-15 рр.), ми константували, (оскільки статистична інформація за ці роки не відображає кількості закладів у АРК Крим, м. Севастополі та зоні проведення антитерористичної операції), що чисельність професійно-технічних навчальних закладів скоротилося з 1246 до 968, тобто зменшилася майже в 1,3 рази. Як окрема одиниця, зміна кількості навчальних закладів об'єктивним показником не є, оскільки вона може бути, наприклад, наслідком укрупнення закладів шляхом їхнього злиття, перетворення ПТНЗ у структурні підрозділи вищих навчальних закладів тощо. Показовішою є динаміка контингенту учнів професійно-технічних навчальних закладів, адже їх чисельність скоротилася за цей же період із 643,4 тис. до 391,2 тис. осіб, тобто в 1,65 рази. Та це абсолютні показники, вони не враховують динаміку чисельності населення України. На наш погляд, об'єктивнішим показником є процентне співвідношення чисельності учнів ПТНЗ із загальною чисельністю населення держави (див. табл.1).

Наведені вище дані свідчать про те, що з урахуванням зменшення чисельності населення України (в 1,14 рази), відносна чисельність учнів професійно-технічних навчальних закладів скоротилася з 1,24% до 0,85% від чисельності мешканців країни, тобто в 1,45 рази.

На перспективи працевлаштування за професією вирішальний вплив спричиняє стан ринку праці, який, у свою чергу,

залежить від стану економіки. Одним з її продуктів, який в 2014 році склав 64,8% від показників є обсяг валового внутрішнього ВВП у 1990 році (зниження в 1,54 рази).

Таблиця 1

**Динаміка контингенту учнів ПТНЗ**

Рік	Чисельність населення України	Кількість учнів ПТНЗ	% від чисельності населення
1990	51838,5	643,4	0,0124
1991	51944,4	648,4	0,0125
1992	52056,6	647,2	0,0124
1993	52244,1	629,4	0,0121
1994	52114,4	572,8	0,0110
1995	51728,4	555,2	0,0107
1996	51297,1	539,7	0,0105
1997	50818,4	528,1	0,0104
1998	50370,8	529,0	0,0105
1999	49918,1	527,7	0,0106
2000	49429,8	524,6	0,0106
2001	48923,2	512,3	0,0105
2002	48457,1	501,9	0,0104
2003	48003,5	493,1	0,0103
2004	47622,4	507,3	0,0107
2005	47280,8	496,6	0,0105
2006	46929,5	473,8	0,0101
2007	46646,0	454,4	0,0097
2008	46372,7	443,6	0,0096
2009	46143,7	424,3	0,0092
2010	45962,9	433,5	0,0094
2011	45778,5	409,4	0,0089
2012	45633,6	423,3	0,0093
2013	45553,0	391,2	0,0085

Принагідно зазначимо, що відносні показники зменшення контингенту учнів ПТНЗ є близькими до показників падіння ВВП, оскільки деградація економіки, у першу чергу – сфери матеріального виробництва, об'єктивно зумовлює зниження попиту на робочу силу. Слід також зазначити, що випускники ПТНЗ належать до демографічної групи з найвищим рівнем безробіття (табл. 2).

Таблиця 2

**Рівень безробіття населення (за методологією СОР) за віковими групами (у % до кількості економічно активного населення відповідної вікової групи)**

Рік	Усього	За віковими групами, років					Співвідношення безробітної молоді у віці 15-24 років до загального відсотка безробітних
		15–24	25–29	30–39	40–49	50–59	
1	2	3	4	5	6	7	8
2004	8,6	15,7	9,3	8,4	7,9	6,1	1,8:1



Продовження таблиці 2

1	2	3	4	5	6	7	8
2006	6,8	14,1	7,3	6,2	6,0	4,7	2,1:1
2008	6,4	13,3	7,0	5,3	6,1	4,0	2,1:1
2010	8,1	17,4	9,9	7,8	6,8	5,3	2,2:1
2011	7,9	18,6	9,2	7,3	6,4	5,1	2,4:1
2012	7,5	17,3	9,5	6,7	6,2	5,3	2,3:1
2013	7,2	17,4	8,7	6,4	6,2	5,1	2,4:1

Зауважимо, що, незважаючи на вповільнення темпів розвитку економіки, попит на робітничі професії залишається стабільно високим, тобто шанси знайти роботу у випускника професійно-технічного

закладу, в порівнянні з випускником ВУЗу, вищі. Про це свідчать показники табл. 3 (за даними Державної служби зайнятості України (електронна адреса сайту ДСЗУ: <http://www.dcz.gov.ua/>)).

Таблиця 3

Кількість вакансій на робочі професії (% від загального числа вакансій)

Група професій / рік	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Кваліфіковані працівники інструментом з	21,5	20,5	17,7	17,1	17,3	16,0	15,2	18,1
Працівники обслуговування, експлуатації й контролю над роботою технологічного устаткування, складання устаткування й машин з	20,2	19,7	18,9	18,7	20,9	21,1	21,5	14,9
Кваліфіковані працівники сільського й лісового господарств, риборозведення й рибальства	1,9	2,0	2,3	2,1	2,1	2,3	2,6	1,0
Працівники сфери торгівлі й послуг	13,3	13,8	14,8	16,9	16,1	16,5	16,3	14,3
Усього	56,9	56,0	53,7	54,8	56,4	55,9	49,6	48,3

Таким чином, з урахуванням перспектив працевлаштування, випускники професійно-технічних навчальних закладів перебувають у більш виграшному положенні, в порівнянні з випускниками вищих навчальних закладів, оскільки при майже однаковому числі вакансій на робочі професії та професії, що вимагають підготовки у ВНЗ, останні щорічно випускають фахівців у кілька разів більше.

Крім зовнішніх факторів, на професійне самовизначення учнів професійно-технічних навчальних закладів впливає і сукупність особистісних (внутрішніх) факторів, зокрема: особливості «Я-концепції», мотиваційно-ціннісна сфера особистості, професійні вподобання, кар'єрні орієнтації

тощо.

Існуючі перекручення у структурі професійної підготовки молоді детерміновані низкою причин, до яких належить й оцінка престижності професій, що склалася в суспільстві. Варто зазначити, що вона має подвійний характер. З одного боку, виступаючи як важливий показник соціально-економічного статусу людини, престижність професії є каталізатором процесу її професійного самовизначення, стимулюючи особистісний і професійний розвиток, визначаючи кар'єрні орієнтири тощо. Іншими словами, престижність професій опосередковано сприяє розвитку трудового потенціалу суспільства. Негативною стороною орієнтації на

престижність професії при її виборі є небезпека виникнення дисбалансу в обсягах і напрямках професійної підготовки молоді. Як наслідок, може виникнути дефіцит кваліфікованих кадрів за певними групами професій [4]. Результати багаторічного дослідження, здійснюваного вченими Інституту соціальної й психологічної соціології НАПН України, свідчать про те, що серед 15-и основних факторів вибору майбутньої професії, її престижність займає 4-е рангове місце [11, с. 91]. Однак, робочі професії сьогодні не відносяться до розряду престижних. Про це свідчать результати всеукраїнського моніторингу престижності професій [7; 8]. Серед 26-и професій, які престижними визначили не менше 2% респондентів, лише 2 належать до сфери

матеріального виробництва (будівельник (22-е рангове місце) і токарь (25-е рангове місце), і 2 – до сфери обслуговування (продавець (15-е рангове місце) і перукар (23-е рангове місце) – настільки є низькою престижність робочих професій, детермінована системою ціннісних орієнтацій сучасної молоді. В уявленнях учня школи, відзначала Г. Чередниченко, рівень добробуту, кар'єрна успішність, високе становище в суспільстві несумісні з робочими професіями [13, с. 244]. Досягнення високого соціального статусу сучасна молодь пов'язує з наявністю вищої освіти. Такі орієнтації підтверджуються структурою диспропорцій у підготовці кадрів різного рівня кваліфікації (див. табл. 4).

Таблиця 4

**Випуск фахівців і кваліфікованих робітників системою професійної освіти України, тис. осіб**

	1990	1995	2000	2005	2010	2013
Кваліфікованих робітників	376,7	277,3	266,8	286,6	247,4	227,3
Фахівців ВНЗ I-II рівнів акредитації	228,7	191,2	148,6	142,7	111,0	91,2
Фахівців ВНЗ III-IV рівнів акредитації	136,9	147,9	273,6	372,4	543,7	485,1
Усього випущене фахівців ВНЗ	365,6	339,1	422,2	505,1	654,7	576,3
Співвідношення кількості випускників ПТНЗ і кількості випускників ВНЗ	1:0,97	1:1,23	1:1,58	1:1,80	1:2,65	1:2,54

Вивчення особливостей професійного самовизначення учнів ПТНЗ свідчить про те, що більше 50%

третьокурсників у близькій перспективі планують продовжити навчання й отримати вищу освіту (див. мал. 1).

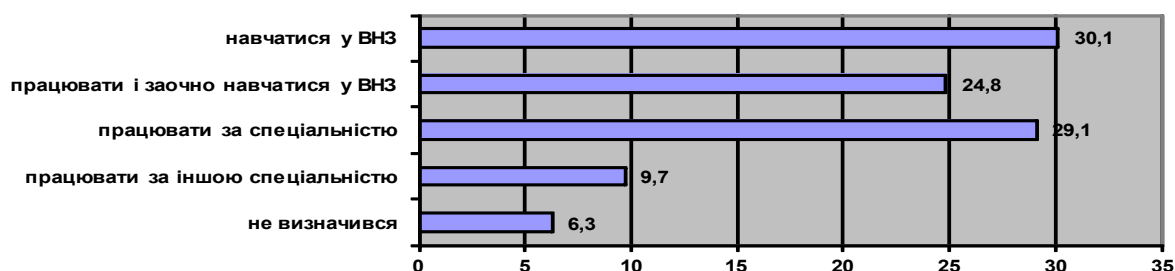


Рис. 1. Освітньо-професійні плани випускників ПТНЗ

Якщо вести мову про напрями майбутньої професійної діяльності або навчання, то у 80,7% випускників ПТНЗ вони збігаються з професією (спеціальністю), отриманою у ПТНЗ. Менш 20% опитаних сумніваються у правильності професійного вибору, при цьому 9,5%

однозначно стверджують, що будуть працювати за іншою професією. Значимо, що на другому році навчання впевненість у своєму професійному виборі підтвердили 72,3% опитаних. Такі коливання показників за даним параметром можна розглядати як наслідок нормативної кризи етапу

професійної підготовки, про яку мова йшла вище. Однак, зазначимо, що учні ПТНЗ стверджують володіння інформацією щодо попиту на обрану професію на ринку праці. У всякому разі, 45,6% відповіли, що мають достатній обсяг інформації з цього питання, 38,7% вказали, що частково інформовані, і лише 15,7% зазначили, що не володіють інформацією щодо перспектив власного працевлаштування.

Аналіз очікувань учнів щодо майбутньої професійної діяльності свідчить про те, що пріоритетними є такі фактори (рангові місця в порядку спадання): 1 – гідний рівень заробітної плати; 2 – доброзичливий колектив; 3 – комфортні умови праці; 4 – перспективи професійного і кар'єрного зростання; 5 – зручний графік роботи; 6 – репутація підприємства; 7 – зручне розташування місця роботи; 8 – стабільна зайнятість; 9 – престижність професії; 10 – цікава творча робота; 11 – відповідність змісту роботи здатностям і схильностям; 12 – високий рівень самостійності у роботі.

Вивчення особливостей віддаленої професійної перспективи показало, що більше третини випускників бажають стати професіоналами, близько 26% прагнуть бути власниками фірми (підприємства), 22% хочуть максимально реалізувати себе як особистості, і менше 11% планують стати керівниками підприємства. При цьому більше половини (51%) респондентів вважають, що зможуть реалізувати свої професійні перспективи в Україні, а близько 20% респондентів пов'язують свій професійний розвиток із зарубіжжям. Також зазначимо, що віддалені життєві й професійні перспективи багатьох

випускників ПТНЗ передбачають підвищення освітнього рівня (54,7% планують в майбутньому отримати вищу освіту).

Сказане вище дає змогу сформулювати такі висновки: невизначеність професійного майбутнього, детермінованого нестабільністю ринку праці, зумовлює формування в учнів ПТНЗ готовності до професійного розвитку й підвищення освітнього рівня; оскільки попит на робочі професії досить стабільний (близько 50% вакансій), а в кількісному відношенні випускників навчальних закладів ПТНЗ у 2,5 рази менше, ніж випускників ВНЗ, то випускники професійно-технічних навчальних закладів мають кращі перспективи працевлаштування; серед мотиваційних детермінант професійного самовизначення, при провідній ролі утилітарних мотивів, досить високе рангове місце займають мотиви, пов'язані з професійним розвитком і кар'єрним зростанням; у порівнянні з детермінантами професійного самовизначення на етапі оптації, на етапі професійної підготовки значно знижується мотиваційна значущість престижності професії (зниження з 4-го до 9-го рангового місця в системі факторів вибору професії); здобуття вищої освіти на етапі набуття професійно-технічної розглядається значною частиною учнів не як самоціль, як це має місце на етапі оптації, а як засіб подальшого професійного розвитку; більшість випускників ПТНЗ (понад 80%) планують працювати за отриманою спеціальністю, що свідчить про закріплення професійного самовизначення, здійсненого в школі, і його пролонгації за вибраним напрямом трудової діяльності.

## Література

1. Бережная И.Ф. Педагогическое проектирование индивидуальной траектории профессионального развития будущих специалистов в образовательном процессе вуза / И.Ф. Бережная. – Воронеж: Научная книга, 2012. – 212 с.

2. Болучевская В.В. Профессиональное самоопределение будущих специалистов помогающих профессий: Монография В. В. Болучевская. – Волгоград: Изд-во ВолГМУ, 2010. – 264 с.

3. Дворніченко Л. Л. Філософсько-

психологічні аспекти професійної орієнтації та самореалізації особистості в сучасному світі праці / Л. Л. Дворніченко // Психологія і особистість. – 2015. – № 2 (8). – С. 272–283.

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

5. Зеер Э. Ф. Концепция профессионального развития человека в

- системе непрерывного образования / Э. Ф. Зеер // Педагогическое образование в России. – 2012. – № 5. – С. 122-127.
6. Зеер Э.Ф. Эмоциональный компонент в профессиональном становлении педагога / Э. Ф. Зеер, Э. Э. Сыманюк // Мир психологии. – 2002. – № 4 (32) – С. 194 – 203.
7. Моніторинг рівня та чинників престижності професій протягом 2008-2009 років: Інформаційний бюлетень. Серпень ' 2009 / За ред. М. І. Найдюнова, Л. В. Григоровської; упоряд. О. І. Хорінова. – К., 2009. – 62 с.
8. Моніторинг рівня та чинників престижності професій: Інформаційний бюлетень. Жовтень ' 2008 / За ред. М. І. Найдюнова, Л. В. Григоровської; Упоряд. В. Ю. Бистревський, Л. М. Калачнікова. – К., 2008. – 140 с.
9. Поваренков Ю. П. Психологическое содержание профессионального самоопределения личности: системогенетический подход / Ю. П. Поваренков // Ярославский педагогический вестник – 2014. – № 2 – Том II (Психолого-педагогические науки). – С. 211– 217.
10. Пряжникова Е. Ю. Профорентация: Учеб.пособие для студ. высш. учеб. заведений / Е. Ю. Пряжникова, Н. С. Пряжников.– М.: Издательский центр «Академия», 2005. – 496 с.
11. Соціально-педагогічні чинники престижності професій: підготовка молоді до активного самоздійснення на сучасному ринку праці : навч. посібник для студ. вищих навч. закладів / М. І. Найдюнов [та ін.]; за заг. редакц. М. І. Найдюнова, Л. В. Григоровської. – Кіровоград: Імекс-ЛТД, 2013. – 272 с.
12. Челнокова Т.А. Теория и практика педагогического проектирования профессионального развития личности: монография / Т.А. Челнокова. – Казань: РИЦ «Школа», 2008.– 335 с.
13. Чердниченко Г.А. Образовательные траектории и профессиональные карьеры (на материалах социологических исследований молодежи) / Г. А. Чердниченко. – М.: ИС РАН, 2012.– 332 с.

### Реферат

#### Особенности профессионального самоопределения учащихся профессионально-технических учебных заведений

**Дмитрий Закатнов,**

*кандидат педагогических наук, старший научный сотрудник,  
заведующий лабораторией профессиональной карьеры*

*Института профессионально-технического образования НАПН Украины*

#### КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:

профессиональное самоопределение, этап оптации, этап профессиональной подготовки, особенности профессионального самоопределения учащихся профессионально-технических учебных заведений

Профессиональное самоопределение личности является многоэтапным, многокомпонентным и многофакторным процессом. Для отечественной и зарубежной психологии и педагогики проблематика профессионального самоопределения молодого поколения не является новой, но отдельные аспекты его осуществления на разных этапах развития личности изучены недостаточно. Анализ особенностей профессионального самоопределения личности необходимо осуществлять не только с позиций личностного, но и профессионального развития человека. В контексте данной статьи, наибольший интерес представляют два его первых этапа. Первый этап обусловлен особенностями общего развития личности при переходе от подросткового к младшему юношескому возрасту и предполагает формирование профессиональных намерений и способность к ориентации в различных сферах профессиональной деятельности, второй этап – это профессиональная подготовка, уточнение профессионального выбора и формирование профессиональной перспективы. Изучение особенностей профессионального самоопределения на этапе профессиональной подготовки в профессионально-технических учебных заведениях позволили выделить ряд особенностей, которые существенно отличают его результаты в сравнении с этапом оптации. Во-первых, в отличие от учащихся школ, для которых профессиональная подготовка в ВУЗах часто является средством приобретения социального статуса, выпускники профессионально-технических учебных заведений рассматривают ее как средство профессионального и карьерного развития. Во-вторых, престижность будущей профессии, которая на этапе оптации входит в число ведущих факторов, детерминирующих ее выбор, на этапе профессиональной подготовки существенно теряет влияние на выбор дальнейшей образовательной профессиональной траектории. На втором году обучения у более, чем 27% учащихся профессионально-технических учебных заведений заметно снижается уверенность в правильности выбора профессии, что является следствием одного из нормативных кризисов, характерных для данного этапа профессионального развития личности. Но к моменту окончания учебного заведения более, чем у 81% учащихся сделанный в школе выбор будущей профессии закрепляется и получает свое развитие в построении ближней и среднесрочной профессиональной перспективы.

### Abstract

#### Special features of professional self-determination of students at vocational education schools

**Dmytro Zakatnov,**

*Ph.D. in Pedagogy, Senior research fellow, Head of the Laboratory for professional career. Institute of Vocational Education under the National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine*

#### KEY WORDS:

professional self-determination, stage of optation, stage of vocational training, special features of professional self-determination of vocational schools students

Professional self-determination of a personality is a multi-step, multi-component, and multi-factorial process. For domestic and foreign psychology and pedagogy problems concerning professional self-determination of young generation is not new, but certain aspects of its implementation at various stages of personality development are not well understood. Analysis of special features of professional self-determination of a personality must be carried out not only from the standpoint of personal but also professional development of a human. In the context of this article its two first stages are of the greatest interest. The first stage is stipulated by peculiarities of the overall development of a person while in transition from adolescence to younger youthful age. This stage involves formation of professional intentions and ability to understand various areas of professional activity. The second stage includes vocational training, selection of professional preference and formation of professional prospects. Study of special features of professional self-determination at the stage of vocational training at vocational schools made it possible to identify a number of features that significantly differentiate its results in comparison with the stage of optation. Firstly, in contrast to pupils, for whom further study at universities is often a means of acquiring social status, graduates of vocational schools see it as a means of professional and career development. Secondly, the prestige of the future profession, which is at the stage of optation is among the leading factors determining its choice, at the stage of vocational training significantly loses influence on the choice of further education and career path. In the second year of study more than 27% of students of vocational schools significantly lose confidence in the choice of profession, which is a consequence of one of the regulatory crisis typical for this stage of professional development of an individual. However by the time of graduation, more than 81% of students having made their choice of future profession at school have it fixed and it is given development in terms of the near and medium professional prospects.

---

### References

1. Berezhnaya I.F. Pedagogicheskoe proektirovanie individualnoy traektorii professionalnogo razvitiya buduschih spetsialistov v obrazovatelnom protsesse vuza / I.F. Berezhnaya. – Voronezh: Nauchnaya kniga, 2012. – 212 s.
2. Boluchevskaya V.V. Professionalnoe samoopredelenie buduschih spetsialistov pomogayuschih professiy: Monografiya V. V. Boluchevskaya. – Volgograd: Izd-vo VolGMU, 2010. – 264 s.
3. Dvornichenko L. L. Filsofs'ko-psykholohichni aspekty profesynoyi oriyentatsiyi ta samorealizatsiyi osobystosti v suchasnomu sviti pratsi / L. L. Dvornichenko // Psykholohiya i osobystist'. – 2015. – № 2 (8). – S. 272–283.
4. Zakatnov D. O. Tehnologiyi pIdgotovki uchnIvskoYi molodi do profesynogo samoviznachennya: monografiya. / D. O. Zakatnov. – K. : PedagogIchna dumka, 2012. – 160 s.
5. Zeer E. F. Kontseptsiya professionalnogo razvitiya cheloveka v sisteme nepreryivnogo obrazovaniya / E. F. Zeer // Pedagogicheskoe obrazovanie v Rossii. – 2012. – № 5. – S. 122-127.
6. Zeer E.F. Emotsionalnyiy komponent v professionalnom stanovlenii pedagoga / E. F. Zeer, E. E. Syimanyuk // Mir psihologii. – 2002. – # 4 (32) – S. 194 – 203.
7. Monitorynh rivnya ta chynnykiv prestyzhnosti profesiy protyahom 2008-2009 rokiv: Informatsiyyny byuleten'. Serpen' ' 2009 / Za red. M. I. Nayd'onova, L. V. Hryhorovs'koyi; uporyad. O. I. Khorinova. – K., 2009. – 62 s.
8. Monitorynh rivnya ta chynnykiv prestyzhnosti profesiy: Informatsiyyny byuleten'. Zhovten' ' 2008 / Za red. M. I. Nayd'onova, L. V. Hryhorovs'koyi; Uporyad. V. Yu. Bystrevs'kyy, L. M. Kalachnikova. – K., 2008. – 140 s.
9. Povarenkov Yu. P. Psihologicheskoe sodержanie professionalnogo samoopredeleniya lichnosti: sistemogeneticheskiy podhod / Yu. P. Povarenkov // Yaroslavskiy pedagogicheskii vestnik – 2014 – № 2 – Tom II (Psihologo-pedagogicheskie nauki). – S. 211–217.
10. Pryazhnikova E. Yu. Proforienta-

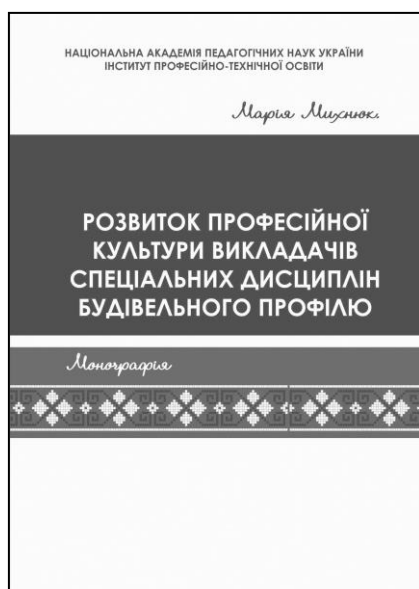
tsiya: Ucheb.posobie dlya stud.vyissh.ucheb.zavedeniy / E. Yu. Pryazhnikova, N. S. Pryazhnikov.– M.: Izdatelskiy tsentr «Akademiya», 2005. – 496 s.

11. Sotsial'no-pedahohichni chynnyky prestyzhnosti profesiy: pidhotovka molodi do aktyvnoho samozdiysnennya na suchasnomu rynku pratsi : navchal. posibnyk dlya stud. vyshchyykh navch. zakladiv / M. I. Nayd'onov [ta in.]; za zah. redakts. M. I. Nayd'onova, L. V. Hryhorovs'koyi. – Kirovohrad: Imeks-LTD, 2013. – 272 s.

12. Chelnokova T.A. Teoriya i praktika pedagogicheskogo proektirovaniya professionalnogo razvitiya lichnosti: monografiya / T.A. Chelnokova. – Kazan : RITs «Shkola», 2008.– 335 s.

13. Cherednichenko G.A. Obrazovatelnyie traektorii i professionalnyie kareryi (na materialah sotsiologicheskikh issledovaniy molodezhi) / G. A. Cherednichenko. – M. : IS RAN, 2012.– 332 s.

## Нове видання



**Михнюк М.І. Розвиток професійної культури викладачів спеціальних дисциплін будівельного профілю** : монографія / Марія Іванівна Михнюк. – Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2015. – 368 с.

У монографії розкрито теоретичні і методичні основи розвитку професійної культури викладачів спеціальних дисциплін будівельного профілю.

Викладено концепцію розвитку, модель і авторську методику вдосконалення, самовдосконалення і саморозвитку викладачів у системі методичної роботи професійно-технічних навчальних закладів.

Для науковців, викладачів спеціальних дисциплін, майстрів виробничого навчання, слухачів інститутів післядипломної педагогічної освіти.

## ПРОБЛЕМА ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ПРАВОВОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ У ПЕДАГОГІЧНІЙ ТЕОРІЇ

Надія Розіна,

аспірант Інституту професійно-технічної освіти НАПН України

### КЛЮЧОВІ СЛОВА:

соціальна компетентність, правова компетентність, правосвідомість, соціальна активність, правова активність, соціальні установки, правові установки

### Реферат

У статті розкрито проблему формування соціально-правової компетентності майбутніх кваліфікованих робітників у педагогічній теорії. Визначено нормативну базу, що регулює питання, котрі висвітлюють завдання, мету професійної освіти та є базовими для дослідження даної теми.

Формування соціально-правової компетентності є складним процесом і включає етапи формування соціальної та правової компетентності. Зазначено науковців, які розглядали питання соціальної і правової компетентності, а також систематизовано різні підходи до трактування понять: «соціально-правова компетентність», «соціальна компетентність», «правова компетентність», «соціально-правова компетентність», «соціально-правова відповідальність», «соціально-правова активність», «цінність», «соціально-правовий захист». Узагальнено підходи науковців до понять, характеристик соціальної та правової компетентності та зроблено висновок щодо сформованості соціальної і правової компетентності майбутніх кваліфікованих робітників.

Обґрунтовано різні підходи науковців до трактування поняття «соціально-правова компетентність».

Розглянуто формування соціально-правової компетентності крізь призму правосвідомості.

Узагальнено зазначені вітчизняними дослідниками характеристики соціально-правової відповідальності, що дало можливість визначити її структуру, котра включає: відповідальність особистості перед самим собою за свої дії і вчинки; вияв моральної самосвідомості; здатність дотримуватися у своїй поведінці й діяльності загальноприйнятих у даному суспільстві соціальних норм, законів; уміння об'єктивно прогнозувати, проектувати власні дії.

Внаслідок визначених підходів науковців до формулювання ознак, властивостей соціальної і правової компетентності окреслено авторський підхід до формування соціально-правової компетентності майбутніх кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах.

Соціально-правова компетентність майбутніх кваліфікованих робітників – це сформована правосвідомість, соціальні і правові установки, здатності до правової і соціальної активності, готовність майбутніх кваліфікованих робітників до соціальної і правової відповідальності, уміння працювати в групі, уникати конфліктних ситуацій, а також до захисту та відстоювання своїх прав під час професійної діяльності. Перераховані компоненти соціально-правової компетентності будуть сформовані у майбутніх кваліфікованих робітників завдяки участі в навчальному (засвоєння правових знань, умінь і навичок) і позанавчальному (виховні заходи, учнівське самоврядування, волонтерська діяльність) процесі.

**Постановка проблеми.** Сучасний ринок праці вимагає від майбутніх кваліфікованих робітників не лише глибоких теоретичних знань, а й здатності самостійно застосовувати їх у нестандартних, постійно змінюваних життєвих ситуаціях, переходу від суспільства знань до суспільства життєво компетентних громадян.

Перед освітою постала нагальна потреба в наданні молодій людині елементарних можливостей інтегруватися в різні соціуми, у самовизначенні в житті, соціальній активній діяльності, конкурентоспроможності й мобільності майбутніх фахівців на світовому ринку праці, формуванні особистості, готової до вільного гуманістичного орієнтованого вибору і індивідуального інтелектуального зусилля [4, с. 10; 9, с. 6; 16, с. 10].

У молодіжному середовищі глибоко вкоренилося уявлення про формальність правових приписів та схильність вважати,

що закони не мають великого значення у сучасному суспільстві. Все помітнішим стає низький рівень громадянської самосвідомості, втрата патріотичних почуттів, агресивність, екстремістські настрої, втрата інтересу до навчання, послаблення громадянської активності молоді, складні взаємовідносини з батьками та деформація громадянської свідомості. Право займає невисоке місце в системі цінностей молоді. У професійно-технічних навчальних закладах здебільшого реалізується навчальна функція, і меншою мірою звертається увага на виховну, людинотворчу, соціалізаційну. Більшість випускників професійно-технічних навчальних закладів, вступаючи в соціально-правові відносини, часто не вміють проявити себе в реальному житті, не можуть скористатися наданими їм правами і свободами, інколи не бачать їх органічного зв'язку зі своїми професійними та

громадянськими обов'язками. Недостатній рівень правового виховання майбутніх кваліфікованих робітників, особливо в моральному оцінюванні правових явищ, неухвага до негативних явищ суспільного життя, протиправної поведінки громадян призводить до деформації соціально-правових відносин.

У зв'язку з цим виникає гостра потреба звернення до питання соціально-правової компетентності як основної базової компетентності випускника професійно-технічного навчального закладу на основі демократичних перетворень, що втілюють в собі гуманістичні ідеї, загальнолюдські та національні цінності.

**Метою статті** є обґрунтування в педагогічній теорії проблеми формування соціально-правової компетентності майбутніх кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах.

**Аналіз останніх досліджень.** Прийнята Копенгагенська Декларація має важливе значення для створення в Європі системи професійної освіти, що стане загально визнаним еталоном якості в освіті. У рекомендаціях ЮНЕСКО і МОП «Технічна професійна освіта та підготовка для XXI століття» в інших міжнародних документах, що спрямовують підготовку конкурентоспроможного виробничого персоналу у XXI столітті, зумовлено посилення уваги до проблем професійної освіти і навчання в умовах європейської інтеграції [15]. Суспільно-політичні зміни в Україні та прискорення курсу на євроінтеграцію в межах виконання заходів, передбачених Угодою про Асоціацію між Україною, з одного боку, та Європейським Союзом – з іншого, зумовлюють зміни в законодавстві України. Покрокові заходи щодо модернізації правової системи України з визначенням конкретних строків їх виконання висвітлено в цілях та напрямках модернізації Української держави відповідно до Указу Президента України від 12 січня 2015 року №5/2015 «Про стратегію сталого розвитку «Україна-2020». Законодавча діяльність Верховної Ради України безпосередньо пов'язана із закладеними орієнтирами нормотворчих оновлень суспільного життя України, яка чітко визначила орієнтири на входження в освітній простір Європи [8, с. 2].

Саме на цих викликах ґрунтується

нова державна політика України в галузі освіти, а також на впровадженні положень Національної стратегії розвитку освіти в Україні на 2011–2021 роки, Державної цільової програми розвитку професійно-технічної освіти на 2011–2015 роки.

Головним завданням професійної освіти, як зазначає Н. Ничкало, є підготовка кваліфікованих, конкурентоспроможних кадрів із високим рівнем професійних знань, умінь, навичок та мобільністю, які відповідають вимогам науково-технічного прогресу і ринковим відносинам в економіці [13, с. 111]. Прийняті Закони України «Про професійний розвиток працівників», «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності», «Про зайнятість населення», «Про соціальний діалог в Україні», Програма сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 року сприяють реалізації завдань, поставлених державою та суспільством перед професійно-технічною освітою [20].

Значну увагу законам і принципам, формам і методам професійної освіти, питанням професійної кваліфікації та компетентності і розгляду проблеми підготовки кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах приділено науковцями: С. Батишевим, В. Байденко, В. Болотовою, Є. Зеєром, І. Зимньою, В. Андрущенко, С. Гончаренком, Н. Ничкало, І. Зязюном, В. Радкевич, П. Новіковим, Г. Селевко, В. Свистун, Л. Лук'яною, В. Ягуповим та ін.

Питання компетентностей акцентовано в працях Г. Єльнікової, І. Жорової, О. Савченко, В. Северова, О. Овчарук, О. Пометун, О. Царкової, О. Локшиної, П. Трофимова, О. Шестопалюка, Є. Шульгина.

Формування соціально-правової компетентності є складним процесом і включає етапи формування соціальної та правової компетентності.

Поняття, характеристики і проблеми формування соціальної компетентності розкрито в наукових роботах М. Гончарової-Горянської, Є. Прямикової, М. Докторович, С. Нікітіної, Т. Алексеєнко, А. Капської, Т. Шишової, В. Радула, К. Абульханової-Славської, Н. Рототасвої, О. Шестопалюка, С. Хазова, Р. Скірко та ін. Питання правової компетентності особистості розглянуто в



наукових дослідженнях Д.Коваленко, Г. Кашкарьова, С. Кожевнікова, С. Кічука, І. Романової, М. Городянського, С. Гуріна, О. Болотової, Н. Ткачової, Л. Рябовол, Р. Ситяніна, І. Огороднійчук, С. Нетьосова, Ю. Оборотова, Т. Ремех, І. Магновського, Н. Оніщенко, Ю. Шемшученко та ін.

На визначенні поняття та ролі соціально-правової компетентності особистості ґрунтуються наукові дослідження Т. Волох, В. Ковалевської, О. Мартинюка, А. Медведєва, І. Панькова, В. Симоненко, О. Соловійова, Ткачука, І. Чабдарова.

У працях Н. Євпалової, С. Кожевнікова, Л. Мостовщикова, Н. Щербакова, Н. Галустяна, С. Жевакіна соціально-правова компетентність особистості розглядається крізь призму правосвідомості, правової активності та соціальної поведінки молоді.

Поняття «соціально-правова компетентність» О. Ткачук трактує, як: а) важливу інтегровану властивість особистості, основою якої є система знань, мотивів, умінь та навичок, виявом – соціальна захищеність та активізація соціально-правового досвіду; б) ефективну взаємодію із соціальним середовищем на шляху до успішної правової соціалізації. Складовими соціально-правової компетентності є: а) соціальне пізнання світу через формування правової компетентності (правові освіченість, позиція та досвід); б) здатність проявити активну життєву позицію; в) правова соціалізація (усвідомлення і прийняття соціальних цінностей, які знаходять своє відображення в праві [18, с. 33].

Існує достатньо сучасних досліджень в галузі формування або розвитку соціально-правової компетентності особистості, але саме питання формування соціально-правової компетентності майбутніх кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах розкрито недостатньо і потребує подальшого наукового обґрунтування.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Аналіз наукових підходів до визначення поняття «правова компетентність» дав змогу зробити припущення, що правова компетентність виявляється у здатності здійснювати конкретну професійну діяльність на

правових засадах, глибоких знаннях законів і нормативних актів; в умінні спиратися на нормативну базу при реалізації професійної діяльності; в ціннісному ставленні до права як до обов'язкової складової професійної діяльності; готовності і здатності захищати та впроваджувати правові відносини у професійній діяльності. Наукова категорія «соціальна компетентність» розглядається авторами як набута здатність майбутніх кваліфікованих робітників гнучко орієнтуватися в постійно мінливих соціальних умовах та ефективно взаємодіяти з соціальним середовищем.

Із зазначеного можемо припустити, що процес формування соціально-правової компетентності майбутніх кваліфікованих робітників буде реалізованим завдяки сформованим якостям у майбутніх кваліфікованих робітників, а саме: соціально-правовій відповідальності, поведінки, соціальним стереотам, правовим цінностям, нормам, ролі, установкам, а також здатності самооцінювати себе, працювати в групі, уникати конфліктних ситуацій, готовності досягати певних результатів у професійній діяльності, прогнозувати подальші дії, взаємодіяти з соціально-правовим середовищем на основі комунікативних стратегій.

Таким чином, виокремлені характеристики соціальної і правової компетентності можуть слугувати основою для формування соціально-правової компетентності майбутніх кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах.

Перш за все, розглянемо формування соціально-правової компетентності майбутніх кваліфікованих робітників крізь призму правосвідомості, соціально-правової установки, активності та соціальної відповідальності.

Питанню правосвідомості приділено увагу в дослідженнях фахівці в сфері соціально-правової роботи (А. Капська, Л. Кузьменко, М. Підберезський, В. Оржеховська, Н.Ткачова), які визначили основні стадії, етапи процесу виховання правосвідомості та наголосили на формуванні правових знань, важливості процесу перетворення знань у переконання.

Проблема правосвідомості молоді в різних аспектах досліджувалася такими науковцями, як: Н. Євпалова, Н. Коваленко,

Н. Ткачова, М. Фіцула та ін. Правосвідомість розглядається Н. Коваленко як сукупність поглядів, настроїв, теорій та ідей, що відображають лише ту сторону суспільної дійсності, яка охоплюється державно-правовими зв'язками та відносинами [5, с. 40].

У процесі формування правосвідомості бере участь не тільки інтелектуальна, а й емоційна сфера особи, зокрема, правові почуття, які виконують роль, як зауважує М. Фіцула: по-перше, психологічних чинників, що сприяють правильному подоланню внутрішніх суперечностей духовного світу особистості; по-друге, психологічного ставлення особистості до правових явищ та їх наслідків; по-третє, мотивів правомірної поведінки; по-четверте, емоційних форм саморегуляції, самооцінки вчинків і дій особистості; по-п'яте, емоційних компонентів ціннісної орієнтації відповідно до норм права, правил поведінки» [25, с. 10].

Н. Ткачова наголошує на визначенні спрямованості педагогічної правовиховної діяльності, котра полягає в розвитку загальноосвітнього і професійного правового мислення майбутніх кваліфікованих робітників, формуванні правових знань, умінь і навичок; перетворенні знань у правові переконання шляхом досягнення сформованості емоційно-вольового блоку через залучення їх до активної як розумової, так і практичної діяльності; формуванні поведінкового компонента правосвідомості; готовності до правосвідомої поведінки. У своїй роботі дослідниця наполягає на створенні цілісної педагогічної теорії, що обґрунтовує практичну реалізацію принципу єдності правового навчання і виховання, сприяє формуванню у молоді гуманістичного світогляду, гуманітаризації процесу виховання в цілому [19, с.8].

Отже, майбутні кваліфіковані робітники у професійно-технічних навчальних закладах, у яких сформована правосвідомість, готові до правосвідомої поведінки, мають сформовані правові знання, уміння і навички, мислення, які перетворюються у правові переконання.

Найголовнішими соціальними якостями людини є здатність до мислення, аналізу отримуваної інформації, вироблення власних оцінок, самостійні й усвідомлені

вчинки, вважає К. Абульханова-Славська [2, с.112] та наголошує на важливості поєднання у правосвідомості знань права і правових переконань з таким внутрішнім станом особи, який проявляється в готовності діяти певним чином, відповідно до правових вимог. Тобто йдеться про правову установку, яка як вид соціальних установок є важливим регулятором поведінки, діяльності людей.

Важливими для вивчення проблеми формування соціально-правової компетентності є підходи до визначення поняття правової установки. Аргументованою є позиція Н. Щербакової, яка вказувала, що «правова установка – явище не тільки психологічне, а й ідеологічне, оскільки воно є нічим іншим, як динамічним аспектом правової свідомості». На її думку, «природа правової установки визначається співвідношенням вміщених у ній елементів правової ідеології і правової психології (когнітивного й емоційного моментів)» [24, с. 4]. Поєднання у правосвідомості правових знань і правових переконань виявляється у готовності діяти відповідно до правових вимог, тобто у правовій установці [6, с.40].

Правова установка постає як ймовірність переходу у правову активність, що реалізується в можливості «належним чином оцінити поведінку оточуючих, обрати оптимальний варіант особистої морально-правової поведінки» [7, с. 5]. Соціальна установка – мотив, що спонукає особистість до діяльності. Д. Узнадзе визначив установку станом готовності до певної активності. Знаючи соціальні установки майбутніх кваліфікованих робітників, можна прогнозувати їхні дії. Соціальні установки людини змінюються залежно від того, яким чином організовується підкріплення тієї чи іншої соціальної установки. Наприклад, у процесі вивчення правових дисциплін в професійно-технічному навчальному закладі можна впливати на характер соціальної установки майбутніх кваліфікованих робітників, змінюючи систему винагород і покарань за підсумками навчальних досягнень.

Розуміння правової активності у своїх роботах розглядали: С. Алексєєв, В. Затонський, В. Лісовський, Ю. Оборотов, О. Шемшученко та ін. Так, активність розглядається як якість, властивість, риса, характеристика особистості, здатність

ставлення до певних видів діяльності. Слушною є точка зору В. Лісовського, який визначає активність як ініціативно-творчу діяльність, спрямовану на прогресивне перетворення навколишнього середовища і самої особистості в ньому [14, с.62]. Під соціально значимими якостями особистості, за визначенням Т. Алексєєнко, розуміються ті якості, які сприяють розв'язанню суспільно-значущих задач, її громадянському становленню; відображають здатність до соціальної діяльності і характеристики її соціальної поведінки, що виявляються в діях, вчинках, відносинах між людьми і формуються тільки в умовах активної діяльності, спільної з іншими (груповою); мають інтегративний характер, визначаються способом життя і формуються у конкретній діяльності. Основою і рушійною силою розвитку соціально-значимих якостей особистості є її власна активність [1, с. 9].

Соціальна активність – динамічне утворення, суб'єктом-носієм якої є людина; має різну ступінь прояву та залежить від співвідношення між соціальними обов'язками особистості у суспільно значущій діяльності та суб'єктивними установками на діяльність; її розвиток відбувається через систему зв'язків людини з навколишнім соціальним середовищем у процесі пізнання, діяльності і спілкування. Соціальна активність проявляється як здатність діяти свідомо, не тільки пристосовуючись до зовнішнього середовища, а цілеспрямовано змінюючи його. У практичному житті – це діяльність в організації та координації активності індивідів, в освоєнні ними зовнішнього середовища [3].

Джерелом соціальної активності особистості є соціальні потреби. Діяльність, на відміну від поведінки, не обмежується пристосуванням до наявних природних чи соціальних умов, а перебудовує і змінює їх, в чому виявляється її творчий характер та ресурс самовдосконалення особистості [1, с.9]. Найважливішими компонентами соціальної активності майбутніх кваліфікованих робітників ми вважаємо волонтерську діяльність, участь у виховних заходах, роботі учнівського самоврядування, трудових десантах та інших видах діяльності. Саме в цій діяльності майбутні кваліфіковані робітники беруть на себе

готовність використати отримані правові знання, комунікативні навички, можливість творчо володіти ними у своїй поведінці.

Позитивну правову активність особистості, структуру громадянського суспільства Н. Мінченко спрямовує на те, щоб змусити владу поважати закони, які, у свою чергу, повинні бути соціально й науково обґрунтовані, аби адекватно відбивати нагальні потреби життя. Він зазначає, що рівень негативної правової активності (у порівнянні з рівнем активності позитивної) є показником якісного стану правового життя й ефективності проведеної державою правової політики [12, с. 200]. Тобто, вчений вказує на те, що державна політика, прийняті закони мають безпосереднє значення для формування позитивної правової активності майбутніх кваліфікованих робітників, для їхньої участі у суспільно-громадській діяльності.

Одночасно із соціальною активністю, велике значення для особистості майбутніх кваліфікованих робітників, у яких сформовано соціально-правову компетентність, має соціальна відповідальність. Ступінь відповідальності держави перед особою, – зазначає Н. Онищенко, визначається рівнем зрілості громадянського суспільства як об'єктивно зумовленої в конкретних історичних умовах форми свободи в діях і вчинках людей, у їхніх взаємовідносинах [21, с. 10].

Проблематику соціальної відповідальності висвітлено в педагогічній літературі досить широко, вона розглядається в таких основних двох аспектах: ставлення особистості і якість такого ставлення, його своєрідність. На думку А. Макаренка, відповідальність проявляється у відповідності світогляду, правосвідомості і поведінки людини суспільним відносинам, моральним і правовим нормам та створює необхідну внутрішню стійкість, міцний фундамент для громадянина і розвитку його духовної сфери [10]. Основними джерелами мотивації та осмислення особистістю предмета відповідальності, на думку авторів К. Абульханової-Славської, Л. Божович, І. Кон є: самоствердження, самовираження і самореалізація у процесі виконання завдань, доручень, обов'язків, прямих впливів соціального оточення, системи цінностей. Автор А. Марков вважає, що саме

«пріоритет соціального визначив специфіку постановки проблеми свободи і відповідальності, індивідуального та соціального» [11, с.146]. Такої ж думки дотримується і В. Тернопільська, яка розуміє соціальну відповідальність як «генералізуючу» якість, що характеризує: соціальну типовість особистості, тобто її здатність дотримуватися у своїй поведінці й діяльності загальноприйнятих у даному суспільстві соціальних норм; уміння об'єктивно прогнозувати, проектувати власні дії; здійснювати адекватну самооцінку і самоконтроль; активно і соціально значуще виявляти свої індивідуальні здібності; виконувати рольові обов'язки та звітувати за власні дії [17, с.93].

Відповідальність як «усвідомлення того, що ви завжди перебуваєте у стані готовності нести відповідальність перед собою за те, як ви сприймаєте життєві ситуації, що думаєте і відчуваєте, як реагуєте на обставини і на наслідки своїх дій», – зазначає В. Тернопільська [17, с. 94]. Іншого підходу до формування відповідальності дотримується І. Шкільна, яка наголошує на значенні виховного аспекту у формуванні відповідальності як вияву моральної самосвідомості старших підлітків на основі збагачення форм і методів виховної роботи, що спонукає всіх учасників виховного процесу до суб'єкт-суб'єктної взаємодії, забезпечуючи ефективність досягнутих результатів [23, с.180].

Соціальна відповідальність характеризується також єдністю слова і діла, соціальною дисциплінованістю, сумлінністю особистості. У ній виявляється оцінка індивідом власних можливостей, відповідальність перед самим собою, тобто максимальне й активне виконання своїх суспільних обов'язків, зазначає О. Шестоपालюк [22].

**Висновки.** Отже, проблема формування соціально-правової компетентності майбутніх кваліфікованих робітників у педагогічній теорії недостатньо досліджена науковцями. Існують різні підходи до формування соціально-правової компетентності особистості. Для виявлення складових соціально-правової компетентності виокремлено характеристики соціальної і правової компетентності особистості та розглянуто її формування соціально-правової компетентності крізь призму розвитку правосвідомості, соціально-правових установок та активності, соціальної відповідальності.

Таким чином, проведений аналіз підходів учених до зазначених понять дає підстави стверджувати, що майбутні кваліфіковані робітники зі сформованою соціально-правовою компетентністю мають розвинуту правосвідомість, володіють якостями соціальної відповідальності, соціальної активності, що реалізується за участі майбутніх кваліфікованих робітників у волонтерській діяльності, органах учнівського самоуправління, виховних заходах тощо.

### Література

1. Алексеенко Т. Ф. Теоретико-методологічні основи формування соціально значущих якостей особистості у груповій добродійній діяльності [Електронний ресурс] / Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді. Збірн. наук. праць, Вип. 16, Кн.1. – С.9.– Режим доступу: [http://www.ipv.org.ua/data/works/1\\_2012.pdf](http://www.ipv.org.ua/data/works/1_2012.pdf)

2. Абульханова-Славская К. А. Проблемы правового сознания [Текст] // К. А. Абульханова-Славская // Сборник научных трудов. – Ярославль, 2004. – С. 112-113.

3. Безпалько О. В. Развитие социальной активности личности у детском объединении [Електронний ресурс] / О. В. Безпалько // Вісник педагогіки і психології : Збірник наук. праць /

Педагогічний інститут Київського університету імені Бориса Грінченка, Інститут психології і соціальної педагогіки Київського університету імені Бориса Грінченка. – Випуск 8. – К., 2012. – Режим доступу : [http://www.psych.kiev.ua/Збірник\\_наук\\_праць\\_-Випуск\\_8](http://www.psych.kiev.ua/Збірник_наук_праць_-Випуск_8)

4. Зязюн І. А. Філософія поступу і прогнозу освітньої системи / Педагогічна майстерність: проблеми, пошуки, перспективи : монографія / І. А. Зязюн. – К.; Глухів : РВВ ГДПУ, 2005. – С. 10–18.

5. Евпалова Н. Ю. Правосознание молодежи: теоретический и социальный аспекты [Текст] : дисс. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / Н. Ю. Евпалова : Самарская государственная экономическая академия. – Самара, 2001.– 196 с.

6. Кожевников С. Н. Социально-правовая активность личности и условия ее действительности [Текст] : дисс. ... доктор. юрид. наук : 12.00.01 / Сергей Никитич Кожевников. – М., 1991. – 189 с.
7. Коваленко Н. Ю. Правова природа правосвідомості [Текст] / Н. Ю. Коваленко // наук. вісник Міжнародного гуманітарного університету. Сер. Юриспруд. – 2013. – № 6. – Т.1. – С. 40.
8. Кононенко Ю. Г. Особливості вивчення базових дисциплін у загальноосвітніх навчальних закладах у 2015/2016 навчальному році (витяг з додатку до листа Міністерства освіти і науки України від 26.06.2015р. №1/9-305 [Текст] / Ю. Г. Кононенко // Історія та правознавство. – 2015. – № 22-23 (410-411). – С. 2–6.
9. Кремень В. Г. Нові вимоги до якісної освіти [Текст] / В. Г. Кремень // Освіта України. – 2006. – № 45 – С. 6–7.
10. Макаренко А. С. Педагогические сочинения. В 8-ми т. Т. 6 / А.С. Макаренко [ред. М. И. Кондаков и др. ]; сост. М. Д. Виноградова, А. А. Фролов. – М. : Педагогика, 1985. – 384 с.
11. Марков А. П. Отечественная культура как предмет культурологии [Текст] / А. П. Марков // Філософія освіти. – СПб., 1996. – С. 146.
12. Мінченко Р. М. Теоретико-правові проблеми організації та функціонування державної влади в умовах модернізації механізму української державності : монографія / Р. М. Мінченко. – О. : Фенікс, 2008. – С. 200.
13. Ничкало Н. Професійна педагогіка і педагогіка праці: методологічні пошуки і перспективи / П'яті міжнародні наукові читання, присвячені пам'яті академіка С. Я. Батишева. Матеріали V міжнародної наукової конференції (Київ, 7 – 8 вересня; Миколаїв, 9 – 10 вересня 2011 р.) / Н. Ничкало. – Миколаїв, МНУ ім. О. Сухомлинського, 2011. – 383 с.
14. Лисовский В. Т. Духовный мир и ценностные ориентации молодежи : учебн. пособие / В.Т.Лисовский. – СПб ГУП, 2000. – 519 с.
15. Сергеева Л. М. Институции профессионально-технической освіти країн Європейського Союзу : навч. посіб. / Л. М. Сергеева. – К. : АртЕкономі, 2012. – 120 с.
16. Радкевич В. О. Мета і зміст професійної освіти і навчання: концептуальні засади / науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання : Тези доповідей звітної науково-практичної конференції (м. Київ, 29 – 31 березня 2010 р.) / Ін-т проф.-техн.освіти НАПН України / за заг. ред. В.О. Радкевич. – ШТО НАПН України, 2010. – 172 с.
17. Тернопільська В. І. Від самопізнання до соціальної відповідальності : навчальний посібник / за ред. проф. М. В. Левківського / В. І. Тернопільська. – Житомир : Поліграфічний центр ЖДПУ, 2003. – С. 93–94.
18. Ткачук О.В. Соціально-правова компетентність: співвідношення наукових категорій [Електронний ресурс] / О. В. Ткачук // Зб. наук. праць, вип. 14, книга II. – Режим доступу: [http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc\\_gum/Tmpv d/2010\\_14\\_2/4.PDF](http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Tmpv d/2010_14_2/4.PDF).
19. Ткачова Н. О. Педагогічні умови формування правосвідомості учнів у закладах професійно-технічної освіти [Текст] : дис. ... доктор. пед. наук : 13.00.04 / Ткачова Наталія Авксентіївна. – К., 2002. – 565 с.
20. Про затвердження Програми сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 року [Електронний ресурс] / Постанова Кабінету Міністрів від 15 жовтня 2012 р. № 1008. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1008-2012-p>.
21. Оніщенко Н. М. Проблеми ефективності законодавства: сучасна доктрина та потреби практики [Текст] / Н. М. Оніщенко // Судова апеляція. – 2006. – № 2 (3). – С.10– 14.
22. Шестопалюк О. В. Розвиток громадянської компетентності майбутніх учителів : монографія / О. В. Шестопалюк. – К., 2009. – 310 с.
23. Шкільна І. М. Виховання відповідальності як вияву моральної самосвідомості у старших підлітків / І. М. Шкільна / Матеріали VII Міжнародного фестивалю педагогічних інновацій / [Упор. Назаренко Г. А.]– У двох томах. Том 1. – Черкаси: ЧОПОПІ, 2015. – С. 180.
24. Щербакова Н.В. Правовая установка и социальная активность личности / Н.В. Щербакова. – М. : Юрид. лит., 1986. – 127 с.
25. Фіцула М. М. Правове виховання учнів: навч.-метод. посібник / М. М. Фіцула. – К. : ІЗМН, 1997. – 148 с.

## Реферат

### Проблема формирования социально-правовой компетентности будущих квалифицированных рабочих в педагогической теории

Надежда Розина,

аспирант Института профессионально-технического образования НАПН Украины

#### КЛЮЧЕВЫЕ

СЛОВА: социальная компетентность, правовая компетентность, правосознание, социальная активность, правовая активность, социальные установки, правовые установки

В статье раскрыта проблема формирования социально-правовой компетентности будущих квалифицированных рабочих в педагогической теории. Исследована нормативная база, которая регулирует базовые задачи и цели профессионального образования.

Формирование социально-правовой компетентности определяет сложные процессы, включая основные этапы формирования социальной и правовой компетентности. Проанализированы взгляды ученых, которые рассматривали вопросы социальной и правовой компетентности, систематизированы различные подходы к трактовке понятий: «социально-правовая компетентность», «социальная компетентность», «правовая компетентность», «социально-правовая компетентность», «социально-правовая ответственность», «социально-правовая активность», «ценность», «социально-правовая защита». Обобщены подходы к исследованию социальной и правовой компетентности. Предложены педагогические технологии формирования социальной и правовой компетентности будущих квалифицированных рабочих. Рассмотрено формирование социально-правовой компетентности учащихся ПТНЗ.

В основе социально-правовой компетентности лежит ответственность личности перед обществом, государством и самим собой за свои поступки; проявление нравственного самосознания; способность придерживаться в своем поведении общепринятых в данном обществе социальных норм, законов; умение объективно прогнозировать, проектировать собственные действия.

Исследование подходов разных ученых к формулировке понятия социальной и правовой компетентности позволило обозначить авторский подход к формированию социально-правовой компетентности будущих квалифицированных рабочих в профессионально-технических учебных заведениях.

Формирование социально-правовой компетентности будущих квалифицированных рабочих - это процесс становления правосознания, социальных и правовых установок, педагогической поддержки правовой и социальной активности, обеспечение готовности будущих квалифицированных рабочих к социальной и правовой ответственности, защите и отстаиванию своих прав в профессиональной деятельности, организация умения работать в группе, избегая конфликтных ситуаций. Перечисленные компоненты социально-правовой компетентности формируются у будущих квалифицированных рабочих благодаря участию в учебном (усвоение правовых знаний, умений и навыков) и внеучебном (воспитательные мероприятия, ученическое самоуправление, волонтерская деятельность) процессах.

## Abstract

### The problem of forming the social-legal competence of future qualified workers in pedagogical theory

Nadiia Rozina,

The postgraduate student of the Institute of vocational education and training of NAPS of Ukraine

KEY WORDS: social competence, legal competence, legal consciousness, social activeness, legal activeness, social orientation, legal orientation

The article represents the problem of forming the social-legal competence of future qualified workers in pedagogical theory. The legal basis to regulate the issues on the highlighted tasks, aim of vocational education and the basic issues of the research are outlined. The researchers who studied the mentioned issues of social and legal competence are identified. Different ways of understanding the concept of "social-legal competence" are also systematized. Due to the outlined researchers' ways of forming the features, natures of social and legal competence the own way of forming the social-legal competence of future qualified workers in VET schools was developed. It is retraced in the development of legal consciousness, legal and social activeness and social and legal orientations, social responsibility. The listed components of future qualified workers' social-legal competence will be formed thanks to their participation in educational measures, students' self-administration, volunteer activity etc.

## References

1. Alekseenko T. F. Teoretiko-metodologichni osnovi formuvannya sotsalno-znachuschih yakostey osobistost u grupoviy dobrochinniy diyalnosti [Elektronniy resurs] / Teoretiko-metodichni problemi vihovannya ditey ta uchnivskoyi molodi. Zbirn. nauk. prats, Vip. 16, Kn.1. – S.9.– Rezhim dostupu: [http://www.ipv.org.ua/data/works/1\\_2012.pdf](http://www.ipv.org.ua/data/works/1_2012.pdf)
2. Abulhanova-Slavskaya K. A. Problemyi pravovogo soznaniya [Tekst] // K.A. Abulhanova-Slavskaya // Sbornik nauchnyih trudov. – Yaroslavl, 2004. – S. 112-113.

3. Bezpalko O. V. Rozvitok sotsialnoyi aktivnosti osobistosti u dityachomu obyednanni [Elektronniy resurs] / O. V. Bezpalko // Visnik pedagogiki i psihologii : Zbirnik nauk. prats / Pedagogichniy Institut Kiyivskogo universitetu imeni Borisa Grinchenka, Institut psihologii i sotsialnoyi pedagogiki Kiyivskogo universitetu imeni Borisa Grinchenka. – Vypusk 8. – K., 2012. – Rezhim dostupu : [http://www.psyh.kiev.ua/Zbirnik\\_nauk.\\_prats.\\_-\\_Vipusk\\_8](http://www.psyh.kiev.ua/Zbirnik_nauk._prats._-_Vipusk_8)
4. Zyazyun I. A. Filosofiya postupu i prognozu osvitnoyi sistemi / Pedagogichna maysternist: problemi, poshuki, perspektivi : monografiya / I. A. Zyazyun. – K.; Gluhiv : RVV GDPU, 2005. – S. 10–18.
5. Evpalova N. Yu. Pravosoznanie molodezhi: teoreticheskiy i sotsialniy aspektiy [Tekst] : diss. ... kand. jurid. nauk : 12.00.01 / N. Yu. Evpalova : Samarskaya gosudarstvennaya ekonomicheskaya akademiya. – Samara, 2001. – 196 s.
6. Kozhevnikov S. N. Sotsialno-pravovaya aktivnost lichnosti i usloviya ee deystvennosti [Tekst] : diss. ... doktor. jurid. nauk : 12.00.01 / Sergey Nikitich Kozhevnikov. – M., 1991. – 189 s.
7. Kovalenko N. Yu. Pravova priroda pravosvidomosti [Tekst] / N. Yu. Kovalenko // nauk. visnik Mizhnarodnogo gumanitarnogo universitetu. Ser. Yurisprud. – 2013. – # 6. – T.1. – S. 40.
8. Kononenko Yu. G. Osoblivosti vivchennya bazovih distsiplin u zagalnoosvitnih navchalnih zakladah u 2015/2016 navchalnomu rotsi (vityag z dodatku do lista Ministerstva osviti i nauki Ukrayini vid 26.06.2015r. #1/9-305 [Tekst] / Yu. G. Kononenko // Istoriya ta pravoznavstvo. – 2015. – # 22-23 (410-411). – S. 2–6.
9. Kremen V. G. Novi vimogi do yakisnoyi osviti [Tekst] / V. G. Kremen // Osvita Ukrayini. – 2006. – # 45 – S. 6–7.
10. Makarenko A. S. Pedagogicheskie sochineniya. V 8-mi t. T. 6 / A.S. Makarenko [red. M. I. Kondakov i dr. ]; sost. M. D. Vinogradova, A. A. Frolov. – M. : Pedagogika, 1985. – 384 s.
11. Markov, A. P. Otechestvennaya kultura kak predmet kulturologii [Tekst] / A. P. Markov // Filosofiya osviti. – SPb., 1996. – S. 146.
12. Minchenko R. M. Teoretiko-pravovi problemi organizatsiyi ta funktsionuvannya derzhavnoyi vladi v umovah modernizatsiyi mehanizmu ukrayinskoyi derzhavnosti : monografiya / R. M. Minchenko. – O. : Feniks, 2008. – S. 200.
13. Nichkalo, N. Profesiyna pedagogika i pedagogika pratsi: metodologichni poshuki i perspektivi / P'yati mizhnarodni naukovі chitannya, prisvyacheni pamiyati akademika S. Ya. Batisheva. Materiali V mizhnarodnoyi naukovoyi konferentsiyi (Kiyiv, 7 – 8 veresnya; Mikolayiv, 9 – 10 veresnya 2011 r.) / N. Nichkalo. – Mikolayiv, MNU Im. O. Suhomlinskogo, 2011. – 383 s.
14. Lisovskiy V. T. Duhovniy mir i tsennostnyie orientatsii molodezhi : uchebn. posobie / V.T. Lisovskiy. – SPb GUP, 2000. – 519 s.
15. Sergeeva L. M. Institutsiyi profesiyno-tehnichnoyi osviti krayin Evropeyskogo Soyuzu : navchalniy posibnik / L. M. Sergeeva - K. : Artekonomi, 2012. – 120 s.
16. Radkevych V. O. Meta i zmist profesiynoyi osviti i navchannya: kontseptualni zasadi / naukovо-metodichne zabezpechennya profesiynoyi osviti i navchannya : Tezi dopovidey zvitnoyi naukovо-praktichnoyi konferentsiyi (m.Kiyiv, 29 – 31 bereznya 2010r.) / Institut profesiyno-tehnichnoyi osviti NAPN Ukrayini / za zag. red. V.O. Radkevych. – IPTO NAPN Ukrayini, 2010. – 172 s.
17. Ternopil'ska V. I. Vid samo-piznannya do sotsialnoyi vidpovidalnosti : navchalniy posibnik / za red. prof. M. V. Levkivskogo / V. I. Ternopil'ska. – Zhitomir : Poligrafichniy tsentr ZhDPU, 2003. – S. 93–94.
18. Tkachuk O.V. Sotsialno-pravova kompetentnist: spivvidnoshennya naukovih kategoriy [Elektronniy resurs] / O. V. Tkachuk // Zb. nauk. prats, vip. 14, kniga II. – Rezhim dostupu: [http://www.nbu.gov.ua/portal/soc\\_gum/Tmpv d/2010\\_14\\_2/4.PDF](http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/Tmpv d/2010_14_2/4.PDF)
19. Tkachova, N. O. Pedagogichni umovi formuvannya pravosvidomosti uchniv u zakladah profesiyno-tehnichnoyi osviti [Tekst] : dis. ... doktor. ped. nauk : 13.00.04 / Tkachova Nataliya Avksentiyivna. – K., 2002. – 565 s.
20. Pro zatverdzhennya Programi spriyannya zaynyatosti naseleennya ta stimulyuvannya stvorennya novih robochih mist na period do 2017 roku [Elektronniy resurs] / Postanova Kabinetu Ministriv vid 15 zhovtnya 2012 r. # 1008. – Rezhim dostupu: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1008-2012-p>.

21. Onischenko N. M. Problemi efektivnosti zakonodavstva: suchasna doktrina ta potrebi praktiki [Tekst] / N. M. Onischenko // Sudova apelyatsiya. – 2006. – #2 (3). – S.10-14.

22. Shestopalyuk O. V. Rozvitok gromadyanskoyi kompetentnosti maybutnih uchiteliv : monografiya / O. V. Shestopalyuk. – K., 2009. – 310 s.

23. Shkilna I. M. Vihovannya vidpovidalnosti yak viyavu moralnoyi samosvidomosti u starshih pidlitkiv /

I. M. Shkilna / Materiali VII Mizhnarodnogo festivalyu pedagogichnih innovatsiy / [Upor. Nazarenko G. A.]. – U dvoh tomah. Tom 1. – Cherkasi: ChOPOPP, 2015. – S. 180.

24. Scherbakova N.V. Pravovaya ustanovka i sotsialnaya aktivnost lichnosti / N.V. Scherbakova. – M.: Yurid. lit. 1986. – 127 s.

25. Fitsula M. M. Pravove vihovannya uchniv : navch.-metod. posibnik / M. M. Fitsula. – K. : IZMN, 1997. – 148 s.



## РОЗДІЛ II

### МОДЕРНІЗАЦІЯ ЗМІСТУ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ

УДК 377.3:629.083:331.5

#### ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ АВТОСЕРВІСУ В УМОВАХ РИНКУ ПРАЦІ

**Дмитро Гоменюк,**  
кандидат педагогічних наук,  
директор Навчально-наукового центру  
професійно-технічної освіти НАПН України

##### КЛЮЧОВІ СЛОВА:

ринку праці,  
професійно значущі  
якості кваліфікованих  
робітників автосервісу,  
компетентнісний  
підхід,  
конкурентоздатність  
кваліфікованих  
робітників

##### Реферат

У статті розглядається дефініція «ринку праці» як сукупність умов, які дають змогу закріпитися певним соціально-економічним відносинам між суб'єктами попиту і пропозиції щодо робочої сили. Надається характеристика автосервісу як ринку праці, перелічуються його характерні ознаки. Розкриваються умови функціонування ринку праці в сучасній ринковій економіці, серед яких: здійснення оплати праці еквівалентно рівню освіти, кваліфікації, якості; мінімальна оплата праці має забезпечити життєвий рівень; забезпечення безпеки життєдіяльності; рівність прав роботодавців і робітників перед законом; включення національного ринку праці у міжнародний ринок праці тощо.

Виходячи з вимог ринку праці в автосервісу, виокремлюються особливості професійної підготовки кваліфікованих робітників в умовах ринкової трансформації економіки. Основними з них зазначаються: необхідність зміни змісту теоретичної та практичної підготовки; формування професійно значущих якостей; постійний розвиток професіоналізму; компетентнісний підхід до навчання; установлення партнерських відносин з регіональними підприємствами автосервісу щодо створення бази практичної підготовки випускників з урахуванням трансформації автотранспортної галузі в ринкових умовах. Наголошується, що в оцінці якості професійної підготовки кваліфікованих робітників автосервісу в умовах ринку праці центральним поняттям є готовність до професійної діяльності.

Перспективи подальших досліджень пов'язуються із забезпеченням оптимальних умов підготовки конкурентоздатних кваліфікованих робітників автосервісу.

**Постановка проблеми.** Сучасне соціально-економічне середовище України характеризується економістами як ринкове. Його функціонування і трансформації визначаються дією ринкових сил – потреб й інтересів окремих індивідів, колективів, що формуються під впливом ринку праці (його структури та інфраструктури, ринкових процесів і відносин тощо). Ринкові відносини діалектично позначаються на процесах працевлаштування кваліфікованих робітників і на відтворенні людини-працівника, зокрема, на організації професійно-технічної освіти та на її змісті.

**Аналіз досліджень і публікацій.** Ринок праці в сучасному науковому контексті не має меж конкретного визначення. Найбільш відомі зарубіжні дослідники ринку праці Дж. Долан і Е. Ліндсей [6], Р. Макконелл і С. Брю [12], Р. Марр і А. Фліастер [14] та вітчизняні науковці Г. Вечканов і Г. Вечканова [5], А. Кашепов [9], ін. не розкривають його

однозначно. Однією з причин такого стану є недопустимість визнавати працю товаром в конвенціях Міжнародних організацій праці (МОП) і нормативних актах багатьох високорозвинених держав. Західні економісти намагаються відійти від чітких дефініцій категорії "ринку праці" і головним чином акцентують увагу на теоретичних економіко-математичних моделях залежності попиту і пропозиції праці від різних факторів (заробітної плати, інфляції, тощо).

Водночас, вітчизняні економісти, навпаки, не переймаються економіко-математичним моделюванням та визначають ринок праці в залежності від ідеологічних установок – ринок праці, ринок робочої сили, ринок зайнятості.

Наприклад, А. Кашепов у широкому трактуванні "ринку праці" розглядає як ринкову форму організації його сфери і зайнятості населення [9]. Таке визначення в основі має установки МОП, які вважають

ринок механізмом узгодження ціни й умов між роботодавцями і найманим працівником.

З позиції Г. Вечканова і Г. Вечканової, ринок робочої сили тлумачиться як сукупність економічних відносин з приводу купівлі-продажу специфічного товару – робочої сили [5]. На такому ринку формується попит, пропозиція і ціна на робочу силу. Суб'єктами ринку визнаються підприємці, держава, окремі робітники або їх асоціації. Ціннісним виміром робочої сили визнається ставка заробітної плати.

Універсалізувати розуміння ринку праці спробували Р. Марр і А. Фліастер [14], які вважають, що в народногосподарському контексті ринок праці є сукупністю економічних відносин між пропозицією і попитом з приводу робочої сили; на рівні підприємства – ринок праці відображає зведення в єдину систему всіх існуючих на даний момент можливих майбутніх відносин і взаємозв'язків підприємства зі своїми співробітниками. Такі ринкові відносини можуть бути структуровані організацією на засадах якісних, кількісних, просторових і часових критеріїв.

Науковий інтерес для нашого дослідження викликає думка А. Андреева [1]. Він вважає, що під терміном "ринок праці" треба розуміти сукупність умов, які дають змогу закріпитися певним соціально-економічним відносинам між суб'єктами попиту і пропозиції праці.

На основі аналізу літературних джерел [6; 10, 14; 18] можна виокремити умови функціонування ринку праці в сучасній ринковій економіці, а саме:

– здійснення оплати праці еквівалентно рівню освіти, кваліфікації, якості; мінімальна оплата праці має забезпечити життєвий рівень, який повинен бути вищим прожиткового мінімуму;

– забезпечення безпеки життєдіяльності, економічних нормативів для кожного робочого місця; доступність ціни на житло для працівників;

– дієвість системи висококваліфікованої підготовки і перепідготовки кадрів з актуальних професій; рівність прав роботодавців і робітників перед законом;

– включення національного ринку праці у міжнародний ринок праці.

Проте жодний дослідник не визначав впливу ринкових умов на підготовку конкурентоздатних кваліфікованих робітників для галузі автосервісу.

**Метою поданої статті** є визначення особливостей професійної підготовки кваліфікованих робітників автосервісу в умовах ринку праці.

**Виклад основного матеріалу.** Ключовим для характеристики ринкової економіки є закон конкуренції – об'єктивний закон, який виражає внутрішньо необхідні, сталі й істотні зв'язки між суб'єктами ринку праці, що відображають боротьбу за найвигідніші умови виробництва і збуту товарів, послуг, привласнення найбільших прибутків в усіх сферах суспільного відтворення [11]. Так, у сфері автосервісу між різними її суб'єктами ведеться боротьба за найвигідніші умови праці, надання послуг з технічного обслуговування автотранспорту та вигідного продажу цих послуг. Комплекс зв'язків, які забезпечують дію закону конкуренції, роблять його могутньою силою економічного прогресу (С. Мочерний, Я. Ларіна, О. Устенко та ін. [15]).

Аналіз цих та інших наукових досліджень з теорії і методики професійної освіти, в яких майбутні кваліфіковані робітники автотранспортної галузі характеризуються поряд з іншими профілями підготовки як респонденти педагогічних експериментів, переконує в наступному:

– особливості професійної підготовки кваліфікованих робітників для автосервісу в основному стосуються питань, що розкривають аспекти змістового спрямування такої підготовки, формування професійно значущих якостей, перспектив професійного розвитку в контексті прогресивного поступу автотранспортної галузі;

– загальні тенденції такої підготовки дають змогу виявити науково-теоретичні положення щодо оцінки стану, розвитку перспектив та реалізації професійної освіти, професійного навчання та професійного виховання в сучасних професійно-технічних навчальних закладах в умовах взаємодії професійно-технічної освіти і ринку праці.

Для автосервісу як ринку праці характерні ознаки:

– активізація дії закону взаємозумовленості попиту і пропозиції,

котра на сучасному етапі виражається в непередбачуваності ринку праці, невідповідності попиту і пропозиції на робочу силу, посиленні вимог до якості професійної компетентності робітників і невдоволеності станом їхньої фактичної підготовки, відсутність системи направлення на роботу після закінчення професійно-технічного навчального закладу ставить випускника в ситуацію, що актуалізує його здатність досягати поставлених цілей щодо професійної реалізації за рахунок володіння методами вирішення значної кількості професійних задач;

–орієнтація підприємств автосервісу на прибуткову діяльність поєднана з більш жорсткими вимогами до робочого персоналу, а в контексті досліджуваної проблеми може бути охарактеризована як зниження інтересу щодо інвестицій у професійну підготовку кваліфікованих робітників у системі професійно-технічної освіти;

–розвиток ринку автосервісу як ринку міжнародного класу, відповідно, має знайти відображення у підготовці кваліфікованих робітників з потенційними можливостями, а також адаптуватися на європейському ринку праці;

–постійний динамічний розвиток технічного обладнання та технологічних процесів у розвитку автотранспортної галузі потребує висококваліфікованої роботи персоналу його підприємств, що істотно підвищує вимоги до рівня професійної підготовки кваліфікованих робітників;

–територіальний характер розвитку автосервісу як регіонального ринку праці зумовлює визначення підходів до вдосконалення регіональної системи професійної підготовки кваліфікованих робітників автосервісу;

–розвиток автосервісу у напрямках великомасштабних підприємств автосервісу і малих приватних СТО певним чином впливає на комплекс компетенцій, які пред'являє роботодавець до робітника. Відповідно на це має відреагувати і система професійної підготовки.

Більш детально зазначені важелі впливу ринку праці на професійну підготовку кваліфікованих робітників автосервісу знаходять відображення у таких положеннях.

Автосервісу як галузі, що

безпосередньо пов'язана із задоволенням потреб людей щодо обслуговування автомобілів, особливо потрібні кваліфіковані кадри. За даними, які наводить О. Марков на основі аналізу структури більш ніж 100 станцій технічного обслуговування автомобілів, найбільшу питому вагу мають кваліфіковані робітники (69,9%) [13].

Узагальнена структура продуктивних робітників включає в себе такі спеціальності (у відсотковому відношенні): слюсарі з ремонту автомобілів – 62,5%, рихтувальники – 6%, газоелектрозварювальники – 4,65%, муляри – 8,1%, слюсарі з паливної апаратури – 4,15%, вулканізатори – 1,2%, акумуляторщики – 0,7%, консервувальники виробів – 1,7%, мийники автомобілів – 4,65%, інші професії – 3,8% [13].

Наведені дані є середньостатистичними і відображають реальну ситуацію, що впливає на підготовку кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах. Ці фактори залежать від зовнішніх чинників: стану економіки в країні, кон'юнктури ринку праці, структури парку автомобілів (у тому числі й за віком), конкуренції, попиту та його структури, демографічної ситуації населення, рівня та особливостей його культури, законодавчої основи, технічного рівня суспільного виробництва.

Співвідношення кваліфікованих робітників за спеціальностями є умовним і не відображає такої пропорції на окремій СТО. Наприклад, спеціалізовані СТО з ремонту двигунів чи виконання малярних робіт мають робітників тільки вузьких професій, необхідних спеціальностей. Отже, постає питання: яким чином у професійно-технічних навчальних закладах потрібно планувати підготовку кваліфікованих робітників за окремими професіями? Співвідношення між фахівцями з вищою освітою та кваліфікованими робітниками на СТО в середньому становить 1: 0,6.

Характеризуючи автосервіс з точки зору ринку праці для майбутніх кваліфікованих робітників, важливо зазначити той факт, що істотні ускладнення конструкцій сучасних автомобілів підвищують і вимоги до якості їх технічного обслуговування, ремонту. Останнє стає фактично неможливим без дороговартісного

складного обладнання, приладів та інструментів.

Механізми й обладнання, що використовуються сьогодні на сучасних СТО автомобілів і авторемонтних підприємствах, значною мірою основані на широкому використанні електроніки, на результатах досліджень у сфері фундаментальних наук, високих технологій обробки матеріалів і збирання автомобільних вузлів підвищеної надійності. До підготовки технічного персоналу такі підприємства ставлять вимогу щодо їх готовності працювати на сучасному технологічному і діагностичному обладнанні, використовувати пристрої та інструменти для виконання високоякісного обслуговування і ремонту вітчизняних та зарубіжних автомобілів. Можливість здійснити таку підготовку в ПТНЗ ускладнена, тому що матеріально-технічна база училищ переважно не відповідає достатньому рівню модернізації виробництва.

Виникає потреба в налагодженні ефективного соціального партнерства з регіональними підприємствами автосервісу з метою підвищення якості підготовки кваліфікованих робітників (наприклад, автомеханіків) у системі професійно-технічної освіти.

Концептуальне, методологічне, науково-методичне, практичне розв'язання означеної проблеми у системі ПТО вважається нами як одна з важливих особливостей професійної підготовки кваліфікованих робітників для автосервісу в умовах ринку праці. Суть її полягає:

– у виявленні основних елементів регіонального ринку праці і послуг професійної освіти на основі ступеня відповідальності системи професійної підготовки учнів до майбутньої виробничої діяльності на підприємствах автосервісу в структурі і динаміці автотранспортного ринку праці;

– в обґрунтуванні форм, методів і способів активізації освітніх процесів, удосконалення регіональної системи професійної підготовки кваліфікованих робітників автосервісу з урахуванням ринку праці в регіонах;

– у важливості здійснювати підготовку майбутніх робітників автосервісу на методологічних засадах з метою

формування збалансованої моделі взаємодії системи професійно-технічної освіти і ринку праці в регіонах [10].

Варто акцентувати увагу на такій специфічній особливості підготовки учнів ПТНЗ до професійної діяльності на підприємствах автосервісу, як конкурентоспроможність.

Останнім часом вживання поняття "конкурентоспроможність" поширюється на сферу професійно-технічної освіти. Таким чином, це поняття перетворюється у педагогічну дефініцію, котра вважається однією з важливих характеристик сучасного кваліфікованого робітника, яку необхідно розвивати педагогічними засобами.

Аналіз значної кількості характеристик досліджуваного поняття дає змогу зробити певні висновки.

По-перше, дефініція "конкурентоспроможність робітника" характеризує поведінку суб'єктів підприємств автосервісу з позиції впливу ринкових механізмів на їх взаємодію.

По-друге, їх тлумачення вказують на спільність інтересів суб'єктів у спільній сфері діяльності.

По-третє, оптимізуючим механізмом активності суб'єктів стає змагання, боротьба.

По-четверте, активність суб'єктів спрямована на досягнення певних переваг, порівняно з іншими суб'єктами ринку праці.

Важливим для нашого дослідження є праці науковців, у яких поєднуються теоретичні підходи до осмислення формування конкурентоздатної особистості фахівця в освітньому закладі у контексті компетентнісної парадигми професійної освіти [3; 4; 7; 16]. Згідно з компетентнісним підходом, реалізація в освіті потребує не тільки науково-теоретичного осмислення, а й ефективного методичного забезпечення освітнього процесу. За обґрунтованим твердженням В. Радкевич, компетентнісний підхід до професійної освіти закладає основи того, що вона має спрямовуватися на якісну і випереджувальну професійну підготовку робітничих кадрів, а також ґрунтуватися на впровадженні в навчально-виробничий процес інновацій з урахуванням потреб ринку праці, гнучкості і здатності до змін у структурі актуальних професій, вимог до підвищення рівня методологічної, методичної і технологічної культури

педагогів професійного навчання [17].

В "Енциклопедії освіти" конкурентоспроможність працівника корелює з поняттям "якість професійної освіти" [8]. Основним шляхом формування конкурентоспроможного кваліфікованого робітника у ПТНЗ є забезпечення якості професійної підготовки учня ПТНЗ.

Результати проведеного моніторингу автосервісу як ринку праці та їх переведення у педагогічну площину професійної підготовки кваліфікованих робітників автосервісу у ПТНЗ дає змогу дійти таких узагальнень:

1. Система професійної підготовки кваліфікованих робітників автосервісу в умовах ринку праці зумовлена соціальним та особистісним запитом на якість такої підготовки.

2. Посилення соціального запиту на підготовку кваліфікованих робітників у контексті конкурентного професійного середовища актуалізує парадигмальність методологічних підходів до реалізації таких запитів:

– діяльнісного – готовність до виробничої діяльності;

– компетентнісного – готовність до компетентного виконання професійної діяльності;

– особистісно орієнтованого – готовність до конкурентоспроможності у професійній самореалізації в діючому конкурентному середовищі;

– системного – готовність виконувати професійні обов'язки на основі професійної освіти (професійного навчання, професійного виховання).

В оцінці якості професійної підготовки кваліфікованих робітників автосервісу, в умовах ринку праці, центральним поняттям є готовність до професійної діяльності.

**Висновок.** Таким чином, поділяючи універсальний підхід до розуміння ринку праці (Р. Марр і А. Фліастер) ми:

– приймаємо визначення, що в народногосподарському контексті ринок праці – це сукупність економічних відносин між пропозицією і попитом з приводу робочої сили;

– виокремлюємо особливості професійної підготовки кваліфікованих робітників для автосервісу, що в основному

стосуються змісту, формування професійно значущих якостей, перспектив подальшого професійного розвитку в контексті поступової трансформації автотранспортної галузі в ринкових умовах;

– зауважуємо, що ринок праці автосервісу висуває вимоги до підготовки кваліфікованих робітників зі сформованою готовністю працювати на сучасному технологічному і діагностичному обладнанні, використовувати пристрої та інструменти для виконання високоякісного обслуговування і ремонту вітчизняних та зарубіжних автомобілів;

– акцентуємо увагу, що з позицій ринкових вимог, випускники професійно-технічних навчальних закладів, які готуються як кваліфіковані робітники для автосервісу, мають бути конкурентоздатними. Це передбачає формування особистості майбутнього фахівця в контексті компетентнісної парадигми професійної освіти, що робить акцент на якісній і випереджувальній професійній підготовці;

– зазначаємо, що розвиток компетентності зумовлює впровадження у навчально-виробничий процес ПТНЗ інновацій з урахуванням потреб гнучкості і здатності до змін у структурі професій автосервісу. У зв'язку з цим, з'являються вимоги до підвищення рівня методологічної, методичної і технологічної культури педагогів професійного навчання, що актуалізується освітньою парадигмою сучасності (навчанням впродовж життя), підпорядкованою законам ринкової економіки [2];

– підкреслюємо важливість такої особливості професійної підготовки кваліфікованих робітників автосервісу в умовах ринку праці як налагодження ефективного соціального партнерства з регіональними підприємствами автосервісу з метою підвищення якості практичної підготовки кваліфікованих робітників (наприклад, автомеханіків) у системі професійно-технічної освіти.

Подальші дослідження із зазначеної проблеми стосуватимуться створення професіоналізуючого освітнього середовища в навчально-виробничому процесі професійно-технічного навчального закладу.

### Література

1. Андреев А.Г. Рынок труда и профессиональное образование (развитие кадрового потенциала общества на этапе реформирования национальной экономики России) / А.Г. Андреев, А.И. Гретченко. – М.: Рос. экон. академия, 1998. – 135 с.
2. Андрущенко В.П. Освіта на рубежі століть: філософія, методологія, практика // Неперервна професійна освіта: філософія, педагогічні парадигми, прогноз: [монографія] / [В.П. Андрущенко, І.А. Зязюн, В.Г. Кремень та ін.]; за ред. В.Г. Кременя. – К.: Наукова думка, 2003. – С. 99-166.
3. Байденко В. И. Компетентностный подход к проектированию государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования (методологические и методические вопросы) / В. И. Байденко. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2005. – 114 с.
4. Бібік Н.М. Компетентнісний підхід: рефлексивний аналіз застосування / Н.М. Бібік // Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи: бібліотека з освітньої політики / під заг. ред. О.В. Овчарук. – К.: "К.І.С.", 2004. – С. 47-52.
5. Вечканова Г.Р. Микроэкономика / Г.Р. Вечканова, Г.С. Вечканов. – 8-е изд. – СПб.: Питер, 2010. – 208 с.
6. Долан Э.Дж. Микроэкономика / Долан Э.Дж, Д. Линдсей. – СПб.: СПб-оркестр, 1994. – 436 с.
7. Дубініна О.В. Формування професійної компетентності майбутніх автослюсарів у центрах професійно-технічної освіти: дис. ... канд. психолог. наук: 13.00.04 – теорія і методика професійної освіти / Дубініна Оксана Володимирівна; Ін-т професійно-технічної освіти НАПН України. – К., 2013. – 269 с.
8. Енциклопедія освіти АПН / АПН України; голов. ред. В.Г. Кремень. – К: Юрінком Інтер, 2008. – 1040 с.
9. Кашепов А.В. та ін. Ринок праці: проблеми та рішення: монографія / А.В. Кашепов. – М.: Науковий експерт, 2008. – 232 с.
10. Кремень В.Г. Філософія управління: підруч. для студ. вищ. навч. закл. / В.Г. Кремень, С.М. Пазиніч, О.С. Пономарьов. – вид. 2-ге, доповн. і переробл. – Х.: НТУ "ХП", 2008. – 521 с.
11. Кудикіна Н.В. Конкурентоспроможність як фактор переваги майбутніх кваліфікованих робітників у працевлаштуванні // Актуальні проблеми професійної орієнтації та професійного навчання: зб. наук. пр. III Всеукр. наук.-практ. конф. / [упоряд.: Миропольська М.А., Купченко Л.М., Алексєєва А.В., Савченко Н.В.]. – К.: ІПК ДСЗУ, 2008. – С. 27-35.
12. Макконелл К.Р. Економікс / К.Р. Макконелл, С.Л. Брю. – Ч. 2. – М., Республіка, 1992. – 400 с.
13. Марков О.Д. Організація автосервісу / О.Д. Марков. – Львів: Оріяна Нова, 1998. – 332 с.
14. Марр Р. Словарь: Т.1. / Р. Марр, А. Флиастер. – М.: Человек и труд, 1994. – 127 с.
15. Мочерний С.В. Економічний енциклопедичний словник: у 2 т. – Т.2 / С.В. Мочерний, Я.С. Ларін, О.А. Устенко, С.І. Юрій; за ред. С.В. Мочерного. – Львів: Світ, 2005. – 616 с.
16. Мухров И.С. Формирование профессиональной компетентности молодых квалифицированных рабочих автомехаников в системе начального профессионального образования в условиях социального партнерства: автореф. дисс. на соискание учен. степ. канд. пед. наук: 13.00.08 – теория и методика профессионального образования; Илья Сергеевич Мухров. – 2012. – 23 с.
17. Радкевич В.О. Інноваційна діяльність педагогів професійної школи у підготовці кваліфікованих робітників // Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання в підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми: зб. наук. пр. / Ін-т педагогіки і психології професійної освіти АПН; Вінницький держ. ун-т Михайла Коцюбинського. – Вип. 4. – К.; Вінниця, 2004. – С.87- 93.
18. Словник-довідник з професійної педагогіки / [за ред. А.В. Семенової]. – Одеса: Пальміра, 2006. – 364 с.

**Реферат**

**Особенности профессиональной подготовки  
квалифицированных работников автосервиса в условиях  
рынка труда**

**Дмитрий Гоменюк,**  
*кандидат педагогических наук,*  
*директор Учебно-научного центра профессионально-технического  
образования НАПН Украины*

**КЛЮЧЕВЫЕ**

**СЛОВА:** рынок труда, профессионально значимые качества квалифицированных рабочих автосервиса, компетентностный подход, конкурентоспособность квалифицированных рабочих

---

В статье рассматривается дефиниция «рынок труда» как совокупность условий, которые позволяют закрепится определенным социально-экономическим отношениям между субъектами спроса и предложения рабочей силы. Дается характеристика автосервиса как рынка труда, перечисляются его характерные признаки. Раскрываются условия функционирования рынка труда в современной рыночной экономике, среди которых: осуществление оплаты труда эквивалентно уровню образования, квалификации, качества; минимальная оплата труда обеспечивает жизненный уровень; обеспечение безопасности жизнедеятельности; установление равенства прав работодателей и работников перед законом; включение национального рынка труда в международный рынок труда и прочее.

Исходя из требований рынка труда автосервиса, выделяются особенности профессиональной подготовки квалифицированных рабочих в условиях рыночной трансформации экономики. Основными из них называются: необходимость изменения содержания теоретической и практической подготовки; формирование профессионально значимых качеств; постоянное развитие профессионализма; компетентностный подход к обучению; установление партнерских отношений с региональными предприятиями автосервиса по созданию базы практической подготовки выпускников с учетом трансформации автотранспортной отрасли в рыночных условиях. Отмечается, что в оценке качества профессиональной подготовки квалифицированных рабочих автосервиса в условиях рынка труда центральным понятием является готовность к профессиональной деятельности.

Перспективы дальнейших исследований связываются с обеспечением оптимальных условий подготовки конкурентоспособных квалифицированных рабочих автосервиса.

---

**Abstract**

**Peculiarities of vocational training of skilled workers for service centers in labor market conditions**

**Dmytryi Homeniuk**  
*PhD in Pedagogy,*  
*Director of the Training Center at the Institute of Vocational Education under  
the National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine*

**KEY WORDS:** labor market, professionally significant quality of service centers qualified workers, competence approach, competitiveness skilled workers

---

In the article the definition of "labor market" as a set of conditions that make it possible to consolidate certain socio-economic relations between the actors on the demand and supply of labor. Small Car description of how the labor market, listed its characteristic features. Disclosed labor market conditions in the modern market economy, including: the implementation of pay equivalent level of education, training, quality; minimum wages should provide the standard of living; security of life; equality of rights of employers and workers before the law; including national labor market in the international labor market and so on.

Based on the requirements of the labor market service centers, distinguishes features of training skilled workers in a market economy transformation. The main ones shall include: the need to change the content of theoretical and practical training; forming professionally important qualities; continuous professional development; competency based approach to training; establishing partnerships with regional enterprise service centers on the creation of graduate practical training base considering transformation trucking industry in market conditions. It is noted that in assessing the quality of training skilled workers service centers in terms of labor market central concept is the commitment to the profession.

Prospects for further research associated with providing optimal conditions for training skilled workers competitive service centers.

---

**References:**

1. Andreyev A.G. Rynok truda i professionalnoye obrazovaniye (razvitiye kadrovogo potentsiala obshchestva na etape reformirovaniya natsionalnoy ekonomiki Rossii) / A.G. Andreyev, A.I. Gretchenko. – M.: Ros. ekon. akademiya, 1998. – 135 s.
2. Andrushchenko V.P. Osvita na rubezhi stolit: filosofii, metodolohiia, praktyka

- // Neperervna profesiina osvita: filosofiia, pedahohichni paradyhmy, prohoz: [monohrafiia] / [V.P. Andrushchenko, I.A. Ziaziun, V.H. Kremen ta in.]; za red. V.H. Kremenia. – K.: Naukova dumka, 2003. – S. 99-166.
3. Baydenko V. I. Kompetentnostny podkhod k proyektirovaniyu gosudarstvennykh obrazovatelnykh standartov vysshogo professionalnogo obrazovaniya (metodologicheskyye i metodicheskyye voprosy) / V. I. Baydenko. – M.: Issledovatel'sky tsestr problem kachestva podgotovki spetsialistov, 2005. – 114 s.
4. Bibik N.M. Kompetentnisnyi pidkhd: refleksyvnyi analiz zastosuvannya / N.M. Bibik // Kompetentnisnyi pidkhd u suchasni osviti: svitovyi dosvid ta ukrainski perspektyvy: biblioteka z osvithoi polityky / pid zah. red O.V. Ovcharuk. – K.: "K.I.S.", 2004. – S. 47-52.
5. Vechkanova G.R. Mikroekonomika / G.R. Vechkanova, G.S. Vechkanov. – 8-e izd. – SPb.: Piter, 2010. – 208 s.
6. Dolan E.Dzh Mikroekonomika / Dolan E.Dzh, D. Lindsey. – SPb.: SPb-orkestr, 1994. – 436 s.
7. Dubinina O.V. Formuvannya profesiinoy kompetentnosti maibutnykh avtosliushariv u tsentrakh profesiino-tekhnichnoi osvity: dys. ... kand. psykholoh. nauk: 13.00.04 – teoriia i metodyka profesiinoy osvity / Dubinina Oksana Volodymyrivna; In-t profesiino-tekhnichnoi osvity NAPN Ukrainy. – K., 2013. – 269 s.
8. Entsyklopediia osvity APN / APN Ukrainy; holov. red. V.H. Kremen. – K.: Yurinkom Inter, 2008. – 1040 s.
9. Kashepov A.V. ta in. Rynok pratsi: problemy ta rishennia: monohrafiia / A.V. Kashepov. – M.: Naukovyi ekspert, 2008. – 232 s.
10. Kremen V.H. Filosofiia upravlinnia: pidruch. dlia stud. vyshch. navch. zakl. / V.H. Kremen, S.M. Pazynich, O.S. Ponomarov. – vyd. 2-he, dopovn. i pererobl. – Kh.: NTU "KhPI", 2008. – 521 s.
11. Kudykina N.V. Konkurento-spromozhnist yak faktor perevahy maibutnykh kvalifikovanykh robotnykiv u pratsevlashtuvanni // Aktualni problemy profesiinoy oriantatsii ta profesiinoho navchannia: zb. nauk. pr. III Vseukr. nauk.-prakt. konf. / [uporiad.: Myropolska M.A., Kupchenko L.M., Aleksieieva A.V., Savchenko N.V.]. – K.: IPK DSZU, 2008. – S. 27-35.
12. Makkonell K.R. Ekonomiks / K.R. Makkonell, S.L. Briu. – Ch. 2. – M., Respublika, 1992. – 400 s.
13. Markov O.D. Orhanizatsiia avtoservisu / O.D. Markov. – Lviv: Oriiana Nova, 1998. – 332 s.
14. Marr R. Slovar: T.1. / R. Marr, A. Fliaster. – M.: Chelovek i trud, 1994. – 127 s.
15. Mochernyi S.V. Ekonomichnyi entsyklopedychnyi slovnyk: u 2 t. – T.2 / S.V. Mochernyi, Ya.S. Larin, O.A. Ustenko, S.I. Yurii; za red. S.V. Mochernoho. – Lviv: Svit, 2005. – 616 s.
16. Mukhrov I.S. Formirovaniye professionalnoy kompetentnosti molodykh kvalifitsirovannykh rabochikh avtomekhanikov v sisteme nachalnogo professionalnogo obrazovaniya v usloviyakh sotsialnogo partnerstva: avto-ref. diss. na soiskaniye uchen. step. kand. ped. nauk: 13.00.08 – teoriya i metodika professionalnogo obrazovaniya; Ilya Sergeevich Mukhrov. – 2012. – 23 s.
17. Radkevych V.O. Innovatsiina diialnist pedahohiv profesiinoy shkoly u pidhotovtsi kvalifikovanykh robotnykiv // Suchasni informatsiini tekhnolohii ta innovatsiini metodyky navchannia v pidhotovtsi fakhivtsiv: metodolohiia, teoriia, dosvid, problemy: zb. nauk. pr. / In-t pedahohiky i psykholohii profesiinoy osvity APN; Vinnytskyi derzh. un-t Mykhaila Kotsiubynskoho. – Vyp. 4. – K.; Vinnytsia, 2004. – S.87- 93.
18. Slovnyk-dovidnyk z profesiinoy pedahohiky / [za red. A.V. Semenovoi]. – Odesa: Palmira, 2006. – 364 s.



## TECHNOLOGICAL SUPPORT OF PROFESSIONAL AND LEGAL TRAINING OF PROSPECTIVE ENGINEERS-INSTRUCTORS

**Denys Kovalenko,**

*Cand. Sci. (Ped.), Assistant Prof.,*

*with the Department of Pedagogy and Professional Education Techniques*

*at the Ukrainian Engineering-Pedagogical Academy (city of Kharkiv)*

### KEY WORDS:

technological support, professional and legal training of a specialist, prospective engineer-instructor, technology of professional and legal training, higher engineer-instructor education institution

---

### Abstract

The paper considers the problem of technological processes as a dominant feature of human activity. Based on the comparative characteristics of technologies in production and social processes, the features of the educational technology have been identified. A characteristic is given of specific essential features of pedagogical technology as a social system whose development and implementation are focused on ensuring qualitative changes in a person (one's accomplishment, upbringing, development, etc.). The desire to optimise continuously the educational process has been the reason of emergence of new educational technologies and improvement of those used.

The interpretation of the notion of "innovation" in the pedagogical process has been analysed. The topicality of using innovations to ensure the legal education of the personality of a prospective specialist to overcome the deficiencies of existing practices has been clarified. The study has analysed the proposals of professionals to improve the legal training of specialists by introducing different technologies focused on ensuring the content of legal education, viz. introducing practicals to discuss legal documents, and resolve and discuss legal situations in professional activities, and so forth.

With account of subjective and objective factors affecting the effectiveness of efforts in developing the legal competence of the prospective specialist, the advantages of different technologies for professional and legal training of the prospective engineer-instructor have been determined. Emphasis is placed on the practicality of using explanatory-informational technologies in professional and legal training at the initial stages of students' education at a higher education institution. The advantages of the problem training technology have been identified. The basic methods of the technology are problem-based exposition of tutorial material, the heuristic method (the partial searching one), the search method, the research method of advancing hypotheses, verification, and so forth. The technologies of teaching in cooperation, or interactive technologies, are considered to be effective ones in ensuring the professional and legal training of a prospective engineer-instructor. The perspectiveness of using the project technology to develop the professional and legal competence of a prospective specialist has been ascertained. As a variety of the project technology, the possibility of using the case method has been considered to be promising for creative independent assimilation of legal knowledge.

A conclusion has been drawn on the necessity of accounting for the stage-wise system of professional and legal training of prospective engineers-instructors in the technological support of its content in the environment of a higher education institution.

---

**Introduction.** Improving the content of professional and legal education of prospective engineers-instructors demands developing technological support. Since higher education schools face four kinds of tasks (informational, educational, practical and scientific), their accommodation by choosing and introducing new forms, means and methods of teaching within the framework of innovation pedagogical technologies into the educational process implies their close interdependence.

**Analysis of researches and publications on the issue.** Modern educational professionals, psychologists and experts in educational methods (V. Bepal'ko, V. Yevdokymov, M. Klarin, I. Prokopenko, and H. Selevko) consider the education technology as a comprehensive system of forms, methods and means of instruction to ensure manageability of the education process and optimal achievement of educational goals. In

particular, person-oriented educational technologies have become the subject of research (O. Piekhota, S. Sysoyeva, I. Yakymanska and others). Ukrainian researchers (T. Hannichenko, A. Starieva and others) are looking into interactive technologies.

**The aim of the article** is determining and theoretically substantiating technologies that ensure introduction of a system of ongoing professional and legal training of prospective engineers-instructors at a higher education institution.

**Statement of basic materials.** As research workers state [5], the emergence of the term "technology" in pedagogics was facilitated by the explosive development of scientific and engineering progress in different branches of human spiritual and practical activities, as well as the desire of teachers to achieve guaranteed results in their professional efforts. With the

current development of pedagogical science, the concept of "technology" has been instilled in the public mind and become a peculiar focus of scientific and practical thought. Technological effectiveness has become a dominant feature of human activity. It determines its transition to a qualitatively new stage of an effective, optimal, and science-intense educational process. Technology reflects the focus of applied research (in particular, the pedagogical one) to radical improvement of human activity, increasing its effectiveness (in the sense of a guarantee of achieving the goal), intensity, instrumentality, and technical equipment.

As an activity, technology reflects to the utmost the objective laws of the subject field and therefore ensures maximum conformity of results to set goals under existing conditions [5]. This principal provision, as regards evaluation of the technological effectiveness of a process, is hard to qualify completely as a characteristic of social processes. Due to this, even today one can witness the process of identifying the outlooks of researchers on the comparative characteristic of technologies in industrial and social processes. A social technology is one whose output and end result is for a human, and the key parameter to be changed is one or several human attributes (qualities) [7]. Certainly, the education technology is one of the manifestations of the social technology because educational activities are focused to ensuring qualitative changes in a person, viz. in one's educational level, upbringing, development, and so forth. "The aspiration for continuously optimising the instruction and education process has conditioned the emergence of new and improvement of existing educational technologies of different levels and with a various focus" [4, p. 56].

As distinctive features of social technologies, in contrast to industrial or manufacture ones, scientists distinguish the following ones: their flexibility and absence of strict determination; no guarantee of correspondence of the outcome to the set goal even under the condition of keeping to a certain sequence of most effective processes or measures. This is because the human being is a multifactor system affected by a huge variety of external factors whose force and focus is different, and sometimes even opposite. Due to this, it is often simply impossible to foresee the effect of one or other influence. Owing to this,

social technologies certainly are more complex in their organisation than production ones.

However, social technologies are capable of adapting to any conditions. They are capable of adjusting the deficiencies of separate processes and operations constituting the technological process. Another distinctive feature of social technologies is that their feedback plays a more significant role. This allows organising even the recurrence of individual elements of the technological process at the adjustment stages.

Hence, if industrial technologies consist of links of closely fitting natural processes, then "social technologies are a specially organised complex of various measures used in a different sequence and to certain levels to achieve a unique goal" [4, p. 181]. Analysis of industrial and social activities proves that social technologies are distinct from industrial ones because the area of pedagogical activities cannot be characterised by the following factors: a distinctive subject field, a unique set of functions, and isolation of professional actions from spontaneous communication and emotions, i.e. they cannot be completely regulated and fitted in advance into clearly defined limits and kinds of activities. The operational side of an educational activity cannot be isolated from its personality-subjective parameters, and the rational regulation from its emotional one. Subjectivity, remoteness and uncertainty of results deny pedagogical activity the same level of predictability and guarantee as that in industrial branches.

In the opinion of I. Dychkivska [4], the educational technology, having all the features of a social system, has specific essential features "distinguishing it is a self-sufficient and unique phenomenon" [4, p. 75]. They are as follows: conceptuality, diagnostic identification of goals and effectiveness, efficiency, algorithmic properties, projectability, integrity and governability, and adjustability and visualisation. Besides, the author offers additional features of educational technologies found by researchers to be a rational basis [4, p. 76]: decomposition of the pedagogical process into inter-related stages; coordinated and stagewise actions focused to achieving a pre-set result; and uniqueness of executing planned procedures and operations.

The interpretation of the notion "innovation", as proposed by V. Zahviazynsky,

is not all that new at the current stage of development of pedagogical science and it indicates that innovations "are not only concepts, approaches and technologies, which in the given form and in such combinations have not yet been advanced. They are also a complex of elements or separate elements of a pedagogical process carrying a progressive principle. Under changing conditions and situations, this principle allows for effective (at least more effectively than earlier) addressing of upbringing and education issues" [6, p. 13].

Modern researchers [2, 3 and others], by using the analysis of deficiencies in the current system, are drawing attention to employing innovations while providing legal education for the prospective specialist.

As A. Abutalipov offers generalisations [1] based on analysing the papers of researchers who investigated the technologies for providing legal training of a specialist in a higher education institution within the legal education system whose content is being expanded, as a rule, by introducing proposed practical exercises as technologies for ensuring legal competence. It boils down to the following points:

- 1) Instruction in rational methods of searching for legal information and working with statutory acts and reference books that govern professional activities;

- 2) Analysis of legal situations, their modelling and solving study tasks compiled based on typical legal situations, which representatives of a definite profession face most often; and

- 3) Drawing up business documents, which accompany legally significant actions during professional activities when executing professional functions.

Note that such lines of legal training of a prospective professional reflect the specific features of developing legal professional knowledge, and abilities and skills. All this is to ensure the practical mastering and use of formalised norms of professional training, such as working with statutory acts, their usage when addressing practical production situations, developing rule-making skills, and so forth. However, one can agree with the researcher that such activities are not exceptionally effective and require improvement. Thus, at the first stage of studying at a higher education institution, explanatory-informational efforts, in general, and working with legal information, in

particular, are of vital importance. Students need an explanation of theoretical material because they can be unprepared to master it independently due to the complexity of legal materials, the presence of psychological barriers in communicating and interacting with other students and instructors during educational activities, new conditions of studies, etc. Students need special coaching in effective methods of searching for legal information and its elaboration, and in working out critical thinking to use it. Such activities are important and sometimes they are decisive with account of such a key characteristic of legal information as its dynamics.

V. Shkatula [14], during practical studies in legal training of students at a higher education institution, offers drawing special attention to holding disputes and discussions, which, as the researcher asserts, are an active means of developing legal awareness, and as a whole, a student's personality by enhancing his/her intellectual level. The author has worked out different tasks for testing knowledge in the features of legal governance of social relations in different areas.

A. Abutalipov adheres to a task approach to implement the content and structure of legal training of prospective professionals in an educational environment by believing that "one of the main ways of improving professional training is modelling professionally-focused legal problems that include the following stages: first, identifying typical professional tasks a professional must address while performing one's job duties; second, based on these duties, working out educational and production tasks that embrace the entire professional activity; third, determining the place of these tasks within the educational content; and fourth, choosing educational forms and methods that best fit each task" [1, p. 62-63]. Such an activity sequence demonstrates the use of a technological approach to organising the legal education of students built around the principle of a professional focus of the legal material, and the dynamic character of assimilating legal information on the part of the students. Certainly, this will increase the effectiveness of legal training of prospective professionals.

The leading hand in these activities belongs to the instructor who is responsible for logically training the students in solving educational and production tasks. They include

the following: analysing the statements of the proposed tasks; correlating the proposed problem statements with the basic theoretical provisions; explaining separate facts and phenomena (conditions) from the standpoint of general regularities and principles; collective searching for and choosing task solution methods or ways of achieving a goal; and analysis of the decision made.

The above review of the scientific and methodical developments of the authors being analysed allows asserting that, undoubtedly, the methods of using problem training during desk studies and seminars and practicals in legal disciplines, which the researchers have suggested, are effective and promising in terms of ensuring professional and legal education of prospective engineers-instructors. This is because they account for the professional angle of the legal material given to students. The students assimilate the material arduously and acquire skills in its practical use by being aware of its need and significance. They rely on their own ability and are motivated to master it.

Note that researchers have identified the role and have proved the advantages of the technology of problem training. It not only ensures acquiring new knowledge, but also offers activity methods at the level of creative cognitive efforts and individual usage of the knowledge acquired [8]. It favours the development of independent thinking, and the formation of skills in creatively solving new problems [10]. It acts as a means of arousing the cognitive activity of those being educated [9; 11]. It is conducive to development of intellectual capacities, and independent and creative thinking, and it also ensures tenability and efficacy of knowledge, and evokes a sense of satisfaction from cognition [13].

The basic methods of problem-based learning are problem exposition of educational material, the heuristic method (a partial search one), and the searching method, the investigative method of advancing hypotheses, verification, and so forth. With account of the legal material to be learned by students of an engineer-instructor higher educational institution, such methods are effective during the following: desk studies when assimilating legal knowledge, seminars on resolving legal situations during professional functions, students' participation in heuristic talks with discussions on problematic professional and legal issues, performing individual assignments,

and conducting research activities.

With account of the undeniable advantages of the technology of problem-based learning during professional and legal training of students, one can draw a conclusion on the necessity of its use in the suggested system of professional and legal training of prospective engineers-instructors.

As effective technologies of ensuring the professional and legal training of a prospective engineer-instructor, let us consider the technology of learning in cooperation, or interactive technologies providing for a form of organising cognitive efforts whose goal is creating comfortable study conditions in which each participant feels one's successfulness and intellectual competence [12]. In this case, teaching and learning activities take place provided students' involvement is an ongoing and active one. Such learning is characterised as co-learning (collective and group learning in collaboration) where the instructor and the student are equal and equivalent education subjects.

According to the technology of teaching in cooperation, the instructor-student relations acquire collaboration features because the instructor intervenes directly in group activity only when students have questions, and when they themselves ask the instructor for assistance. Group learning does not isolate students from one another. On the contrary, it allows realising the natural drive to communication, mutual assistance and collaboration. In some cases, students are psychologically sensitive in addressing an instructor for explanations, whereas it is much easier for them to address their peers. Psychological and pedagogical studies affirm that group learning invigorates students, improves learning results, helps develop humane relations among them, develops independence, teaches how to argue one's viewpoint and persist in it, and develops students' skills in the culture of maintaining a dialogue.

Using the project method (the project technology) is promising for building professional and legal competence when studying legal disciplines. When training the students of engineering higher educational institutions, project activities are diverse, viz. during their education students submit several term papers and complete their theoretical training by defending a diploma project. While

doing this, a student uses knowledge from several associated academic disciplines, and the diploma project assumes the assimilation of all disciplines that develop the professional knowledge and skills of the prospective professional.

At the same time, along with technical (engineering) project planning, social planning can be used. Rather than providing for development of technical devices or production technologies, it develops new forms of public life.

As regards the professional and legal training of prospective engineers-instructors, the project method has huge potentialities in ensuring development of professional and legal competencies because it involves students in independent determination of the path of one's own legal education in the informational field (educational path), independent creation (development) of the educational content, and developing tuition materials in legal disciplines and educating the students of vocational and technical institutions. Education in an informational society ceases being a means of assimilating pre-packaged knowledge, but rather becomes a means of informational exchange of a person with the environment.

As a variety of the project technology, and being promising for creative independent assimilation of knowledge, researchers are suggesting to use the case method. It is a widespread method of training in the legal, business, medical and education areas. The case method uses descriptions of real situations, which students must analyse, get the gist of the problem, suggest possible solutions, and choose the best one. Cases are based on real-life material, or are close to a real-life situation. The case method in education boosts cognitive interest of students in the disciplines being studied, improves understanding of the laws, and helps develop research, communicative and creative skills in decision-making. A distinctive feature of the method is creating a problem situation based on real-life facts.

A case is a concrete learning situation specially designed and based on actual materials for further analysis in classes. In the course of analysing a situation, the students learn how to act as a team, and analyse and make decisions. This method, as a leading one

in the project technology, is seen as a tool for applying theoretical knowledge in solving practical tasks. The method promotes development of independent thinking in the students, the skill to listen to and account for an alternative viewpoint, and how to argue one's own opinion on legal issues in professional activities. Using this method, students can develop and improve their analytical and evaluation skills, learn teamwork basics, and find the best practical solution to the professional and legal problem posed.

The case method is a promising method of teaching legal disciplines to the students of an engineer-pedagogical educational institution and its advantages are as follows: using problem training principles for acquiring skills in solving real-life legal problems in engineer-instructor activities, and allowing a group to work in a problem field. In this case, the learning process, in essence, imitates the real-life decision-making process because it is more adequate to a real-life situation instead of learning academic terms followed by retelling because this requires not only the knowledge and an understanding of terms, but also the skill to use them in building logical schemes for solving a problem and arguing one's opinion; acquiring teamwork skills; developing skills in the simplest generalisations of the legal material learned; acquiring skills in presenting comprehended legal information; and acquiring press conference skills, and how to phrase questions, argue one's answers, etc.

**Resume.** The scientific and methodical support of professional and legal training of prospective engineers-instructors during professional training at a higher educational institution is based methodically on all the provisions of an integrated pedagogical process and the need to develop human-oriented interaction of instructors and students. This shall potentially be a source of intensive self-development of students. The technologies that ensure implementation of the content of professional and legal training of a prospective engineer-instructor are as follows: explanatory-introductory technologies, problem training technologies, interactive technologies (training in collaboration and in small groups), and project activity technologies (developing projects using the case method).

**References:**

1. Abutalipov A.R. Content and structure of professional and legal training of specialists at an engineering higher education institution: Cand. Sci. (Ped.) Diss.: speciality 13.00.08 – Theory and method of professional education / A.R. Abutalipov. – Kazan, 2006. – 166 p.
2. Hryniova Y.H. Developing a legal culture in prospective transport industry specialists while learning legal disciplines: Cand. Sci. (Ped.) Diss.: speciality 13.00.04 / Yana Henadiivna Hryniova. – Kharkiv, 2010. – 284 p.
3. Hrubich D.Yu. Innovative basics of general legal training of a prospective teacher: Author's abstract. Cand. Sci. (Ped.) Diss.: speciality 13.00.04 Theory and method of professional education / D.Yu. Hrubich. – Kharkiv, 2008. – 19 p.
4. Dychkivska I.M. Innovation pedagogical technologies: Study guide. / I. M. Dychkivska. – K. : Akademvydav, 2004. – 352 p. (Alma Mater)
5. Yevdokymov V.I. Pedagogical technologies: Study guide / I.F. Prokopenko and V.I. Yevdokymov. – Kharkiv : Kolehium, 2005. – 223 p.
6. Zahviazynskii V.I. A teacher as a researcher / V.I. Zahviazynskii. – M. : Znanie, 1980. – 176 p.
7. Klarin M.V. Personality orientation in continuing education / M.V. Klarin // Pedagogika. – 1996. – No. 2. – p. 14-21.
8. Lerner I.Ya. Attention: education technology / I.Ya. Lerner // Sovetskaya pedagogika. – 1990. – No. 3. – p. 139–141.
9. Lozovaya V.I. Developing the cognitive activity of school students while organising their communication: Study guide [Text] / V.I. Lozovaya and L.N. Kalashnikova. – Kharkiv: KhGPI, 1990. – 84 p.
10. Matiushkin A.M. Problematic situations in thinking and training / A.M. Matiushkin. – M. : Pedagogika, 1972. – 208 p.
11. Momot L.L. Problem and search methods in school education / L.L. Momot. – Kyiv. : Rad. shkola, 1984. – 63 p.
12. Pometun O. The modern lesson. Interactive teaching technologies: Study guide / O. Pometun and L. Pyrozhenko. – K. : A.C.K. Publishers, 2004. – 192 p.
13. Slastenin V.A. Pedagogika: Study guide for students of higher education institutions / V.A. Slastenin, I.F. Isayev, and Ye.N. Shanov; Ed. V.A. Slastenin. – M. : Akademia Publishing Centre, 2002. – 576 p.
14. Shkatulla V.I. Education legislation: tasks, structure and principles / V.I. Shkatulla // Rossiiskoe pravo. – 1997. – No. 4. – p. 41–49.

**Реферат**

**Технологічне забезпечення професійно-правової підготовки майбутніх інженерів-педагогів**

**Денис Коваленко,**

*кандидат педагогічних наук, доцент,*

*доцент кафедри педагогіки і методики професійного навчання*

*Української інженерно-педагогічної академії (м. Харків)*

**КЛЮЧОВІ СЛОВА:**

технологічне забезпечення, професійно-правова підготовка фахівця, майбутній інженер-педагог, технології професійно-правової підготовки, вищий інженерно-педагогічний навчальний заклад

У статті розглядається проблема технологічності процесів як домінуюча ознака діяльності людини. На підставі порівняльної характеристики технологій у виробничому і соціальному процесах визначено особливості освітньої технології. Схарактеризовано специфічні істотні ознаки педагогічної технології як соціальної системи, створення і реалізації якої спрямована на забезпечення якісних змін в особистості (її навченості, вихованості, розвитку тощо). Прагнення постійно оптимізувати навчально-виховний процес зумовило появу нових і вдосконалення використовуваних педагогічних технологій.

Проаналізовано трактування поняття «інновація» у педагогічному процесі. З'ясовано актуальність використання інновацій у забезпеченні правової підготовки особистості майбутнього фахівця, зумовлену необхідністю подолання недоліків існуючої практики. Проаналізовано пропозиції науковців щодо удосконалення правової підготовки фахівців шляхом запровадження різних технологій, спрямованих на забезпечення змісту правового навчання: впровадження практикумів з обговорення правових документів, вирішення і обговорення правових ситуацій у професійній діяльності тощо.

Ураховуючи суб'єктивні й об'єктивні чинники, що впливають на ефективність роботи з формування правової компетентності майбутнього фахівця, визначено переваги різних технологій професійно-правової підготовки майбутнього інженера-педагога. Наголошено на доцільності використання пояснювально-ознайомлювальних технологій професійно-правової підготовки на перших етапах навчання студентів у вищому навчальному закладі. Визначено переваги технології проблемного навчання, основними методами якого є проблемний виклад

навчального матеріалу, евристичний метод (частково-пошуковий), пошуковий метод, дослідницький метод висунення гіпотез, верифікація тощо. Як ефективні технології забезпечення професійно-правової підготовки майбутнього інженера-педагога, розглянуто технології навчання у співробітництві, або інтерактивні технології. З'ясовано перспективність використання проектної технології у формуванні професійно-правової компетентності майбутнього інженера-педагога. Як різновид проектної технології, перспективний для творчого самостійного засвоєння правових знань, розглянуто можливість використання кейс-методу.

Зроблено висновок про необхідність урахування етапності системи професійно-правової підготовки майбутніх інженерів-педагогів у технологічному забезпеченні її змісту в умовах вищого навчального закладу

---

## Реферат

### Технологическое обеспечение профессионально-правовой подготовки будущих инженеров-педагогов

Денис Коваленко,

*кандидат педагогических наук, доцент,*

*доцент кафедры педагогики и методики профессионального обучения*

*Украинской инженерно-педагогической академии (г. Харьков)*

#### КЛЮЧЕВЫЕ

#### СЛОВА:

технологическое обеспечение, профессионально-правовая подготовка специалиста, будущий инженер-педагог, технологии профессионально-правовой подготовки, высшее инженерно-педагогическое учебное заведение

В статье рассматривается проблема технологичности процессов как доминирующего признака деятельности человека. На основании сравнительной характеристики технологий в производственном и социальном процессах определены особенности образовательной технологии. Охарактеризованы специфические сущностные признаки педагогической технологии как социальной системы, создание и реализации которой направлены на обеспечение качественных изменений личности (ее обученности, воспитанности, развития и т.п.). Стремление постоянно оптимизировать учебно-воспитательный процесс обусловило появление новых и совершенствование используемых педагогических технологий.

Проанализированы трактовки понятия «инновация» в педагогическом процессе. Выяснена актуальность использования инноваций в обеспечении правовой подготовки личности будущего специалиста, обусловленная необходимостью преодоления недостатков существующей практики. Проанализированы предложения ученых по совершенствованию правовой подготовки специалистов путем внедрения различных технологий, направленных на обеспечение содержания правового обучения: внедрение практикумов по обсуждению правовых документов, решение и обсуждение правовых ситуаций в профессиональной деятельности и т. п.

Учитывая субъективные и объективные факторы, влияющие на эффективность работы по формированию правовой компетентности будущего специалиста, определены преимущества различных технологий профессионально-правовой подготовки будущего инженера-педагога. Отмечена целесообразность использования объяснительно-ознакомительных технологий профессионально-правовой подготовки на первых этапах обучения студентов в вузе. Определены преимущества технологии проблемного обучения, основными методами которой является проблемное изложение учебного материала, эвристический метод (частично-поисковый), поисковый метод, исследовательский метод выдвижения гипотез, верификация и т.п. В качестве эффективных технологий обеспечения профессионально-правовой подготовки будущего инженера-педагога рассмотрены технологии обучения в сотрудничестве, или интерактивные технологии. Выяснена перспективность использования проектной технологии в формировании профессионально-правовой компетентности будущего инженера-педагога. В качестве разновидности проектной технологии, перспективной для творческого самостоятельного усвоения правовых знаний, рассмотрены возможности использования «кейс»-метода.

Сделан вывод о необходимости учета этапности системы профессионально-правовой подготовки будущих инженеров-педагогов в технологическом обеспечении ее содержания в условиях высшего учебного заведения.

---

## References

1. Abutalyov A. R. Soderzhanye y struktura professyonal'no-pravovoy podhotovky spetsyalystov v tekhnicheskom vuze : dys. na soyskanye uch. stepeny kand. ped. nauk : spets. 13.00.08 – «Teoryya y metodyka professyonal'noho obrazovaniya» / A.R. Abutalyov. – Kazan', 2006. – 166 s.
2. Hryn'ova Ya. N. Formuvannya pravovoyi kul'tury maybutnikh fakhivtsiv transportnoyi haluzi u protsesi vuvchennya pravovykh dystsyplin : dys. ... kand ped. nauk : spets. 13.00.04 / Yana Henadiyivna Hryn'ova. – Kharkiv, 2010. – 284 s.
3. Hrubich D. Yu. Innovatsiyini zasady zahal'nopravovoyi pidhotovky maybutn'oho vchytelya : avtoref. dys. na zdobuttya stupenya kand. ped nauk : spets. 13.00.04 «Teoriya ta metodyka profesiyanoi osvity» / D. Yu. Hrubich. – Kharkiv, 2008. – 19 s.
4. Dychkiv's'ka I. M. Innovatsiyini

- pedagogichni tekhnolohiyi : navch. posib. / I. M. Dychkiv's'ka. – K. : Akademvydav, 2004. – 352 s. (Al'ma-mater)
5. Yevdokymov V. I. Pedagogichni tekhnolohiyi : navch. posibnyk / I. F. Prokopenko, V. I. Yevdokymov. – Kharkiv : Kolehium, 2005. – 223 s.
6. Zahvyazynskyy V. Y. Uchytel' kak yssledovatel' / V. Y. Zahvyazynskyy. – M. : Znanye, 1980. – 176 s.
7. Klaryn M. V. Lychnostnaya oryentatsyya v nepreryvnom obrazovany / M. V. Klaryn // Pedagogika. – 1996. – № 2. – S. 14-21.
8. Lerner Y. Ya. Vnymanye: tekhnolohyy obuchenyya / Y. Ya. Lerner // Sovet'skaya pedagogika. – 1990. – № 3. – S. 139–141.
9. Lozovaya V. Y. Formyrovanye poznavatel'noy aktyvnosti shkol'nykov v protsesse orhanyzatsyy ykh obshchenyya : ucheb. posobye [Tekst] / V. Y. Lozovaya, L. N. Ka-lashnykova. – Khar'kov : KhHPY, 1990. – 84 s.
10. Matyushkyn A. M. Problemnye situatsyy v myshlenyy y obuchenyy / A. M. Matyushkyn. – M. : Pedagogika, 1972. – 208 s.
11. Momot L.L. Problemno-poyskovyye metody obuchenyya v shkole / L.L.Momot. – Kyev. : Rad. shk., 1984. – 63 s.
12. Pometun O. Suchasnyy urok. Interaktyvni tekhnolohiyi navchannya : Navch.-metod. posibnyk / O. Pometun, L. Pyrozhenko. – K. : Vyd. A.S.K., 2004. – 192 s.
13. Slastenyn V. A. Pedagogika : Ucheb. posobye dlya stud. vyssh. ped. ucheb. zavedenyy / V. A. Slastenyn, Y. F. Ysaev, E. N. Shyyanov; Pod red. V.A. Slastynyna. – M. : Yzdatel'skyy tsentr "Akademya", 2002. – 576 s.
14. Shkatulla V. Y. Obrazovatel'noe zakonodatel'stvo: zadachy, struktura, pryntsypy / V. Y. Shkatulla // Rosсыyskoe pravo. – 1997. – № 4. – S. 41–49.



УДК 377.015.3:614.8:624

## ФОРМУВАННЯ ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ БУДІВЕЛЬНИКІВ ДО БЕЗПЕЧНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Наталя Кулалаєва,

кандидат хімічних наук, доцент,

старший науковий співробітник лабораторії

зарубіжних систем професійної освіти і навчання

Інституту професійно-технічної освіти НАПН України

### КЛЮЧОВІ СЛОВА:

інтерактивні методи навчання, готовність до спільної безпечної професійної діяльності, майбутні будівельники, соціально-психологічний клімат в колективі

### Реферат

Наведено основні проблеми, що виникають внаслідок помилок робітників будівельної галузі під час їхньої професійної діяльності: значні матеріальні втрати, погіршення здоров'я, травмування, втрата життя.

Зазначено, що, відповідно до сучасного рівня розвитку техніки, більшість будівельних процесів виконуються у групах (бригадах) робітників, що актуалізує питання якісної підготовки робітників і кооперації праці.

Показано можливість формування готовності майбутніх будівельників до безпечної сумісної професійної діяльності за умов застосування інтерактивних методів навчання. Виокремлено, що серед цих методів для формування навичок безпечної роботи в групі (бригаді) доцільно застосовувати: навчання в команді (у співробітництві), командно-ігрову діяльність, кооперативне навчання, сумісне навчання, метод проектів, навчальний тренінг, кейс-метод. Зазначено, що за їх допомогою можна досягти: розвитку навичок безпечної комунікації; формування в майбутніх кваліфікованих робітників поведінки безпечного типу; розвитку професійної компетентності та ціннісних орієнтацій; згуртованості команди, готовності працювати в колективі.

Проаналізовано поняття готовності майбутніх кваліфікованих робітників до спільної безпечної професійної діяльності. Показано, що питання професійної підготовки кваліфікованих робітників вимагають особливої уваги до створення відповідної робочої атмосфери та безпечних умов праці будівельників. Зазначено, що вказану проблему можна розв'язати шляхом інтеграції культури безпеки професійної діяльності, соціалізації та професійної підготовки майбутнього фахівця – будівельника.

Наведено спроможність реалізувати заходи щодо створення та підтримки позитивного соціально-психологічного клімату в колективі, залучаючи для цього методи роботи в групі, що сприятиме розвитку культури безпеки професійної діяльності. Показано особливості сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі: довіра та висока вимогливість один до одного; високий ступень емоційної включеності та взаємодопомоги; доброзичливість та ділова критика; поінформованість членів колективу; увага до думок кожного робітника; наявність корпоративних цінностей.

**Постановка проблеми.** Нині будівельна галузь України переживає складний період своєї діяльності: основні фонди зношені практично на 60%, об'єм житлової бази складає величину в 3-5 разів меншу, в порівнянні із західноєвропейськими країнами. Несвоечасність розрахунків замовників за виконання робіт негативно впливає на фінансовий стан будівельних підприємств та організацій [1, с. 50]. Індекс будівельної продукції в 2015 р., у порівнянні з 2014 р., склав 78,3% [2].

Незважаючи на те, що будівництво належить до однієї з перспективних та прибуткових галузей господарчої діяльності у світі, її обслуговування з часом стає все більш проблемним та небезпечним. Помилки різного походження часто завдають значних матеріальних втрат, спричиняють погіршення здоров'я, а іноді й забирають життя будівельників [3]. До того ж, різноманіття будівельних процесів

потребує залучення робітників, які мають необхідні знання та практичний досвід з різних професій. Зрозуміло, що досягнути абсолютної безпеки в таких умовах, в принципі, неможливо – завжди існує певний надмірний ризик. Крім цього, відповідно до сучасного рівня розвитку техніки, більшість будівельних процесів виконується у групах (бригадах) робітників, що, в свою чергу, ставить на перше місце проблему якісної підготовки робітників і кооперацію праці.

Фахівці, які працюють в одній будівельній організації, часто значно відрізняються один від одного за багатьма параметрами: рівнем професійної підготовки, віком, освітою, національністю, сімейним станом, індивідуальними особливостями (характером, статтю, стилем поведінки) тощо. Всі ці відмінності істотно впливають як на поведінку окремого робітника та характеристику його роботи, так і на дії інших співробітників. Водночас, ефективність спільної діяльності багато в

чому залежить від оптимальної реалізації особистісних та групових можливостей персоналу будівельних організацій.

Міжнародна організація праці визначає будівельну промисловість як галузь, що складається з державних та приватних фірм, що споруджують будівлі для заселення їх людьми або для комерційного використання та здійснюють такі суспільно важливі роботи, як: будівництво доріг, мостів, тунелів, дамб або аеропортів [4]. Робоча атмосфера не тільки продуктивно впливає на результати такої діяльності, але й формує нові можливості робітника, допомагаючи проявити себе. Якісна підготовка кваліфікованого кадрового складу будівельних організацій забезпечує сприятливий соціально-психологічний клімат у трудовому колективі [5, с. 3]. У зв'язку з цим, питання професійної підготовки кадрів – їх навчання для подальшої успішної виробничої діяльності вимагають особливої уваги для створення відповідної робочої атмосфери та безпечних умов праці будівельників.

**Мета статті** полягає в обґрунтуванні методів інтерактивного навчання, що сприятимуть формуванню готовності майбутніх будівельників до спільної безпечної професійної діяльності, розвитку навичок роботи в групі (бригаді) та створенню необхідного соціально-психологічного клімату в колективі.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Проблема професійної підготовки робітничої молоді – її навчання для подальшої успішної виробничої діяльності є одним з пріоритетних напрямів соціально-педагогічних та психолого-педагогічних досліджень багатьох науковців, серед яких: Б. Агапов, Г. Андреева, Н. Андреевкова, Л. Виготський, В. Гаврилін, Е. Дюркгейм, І. Кон, Ч. Кулі, А. Лукіна, Дж. Мід, А. Мудрик, Е. Еріксон та інші; до того ж, розроблена вона достатньо глибоко. Також визначене місце навчального закладу в цьому процесі, що забезпечує якісну освіту та сприяє формуванню соціальної і професійної компетентностей молоді. Виокремлено загальні принципи й умови соціально-професійного становлення особистості майбутнього кваліфікованого робітника. Питання, пов'язані з соціально-психологічним кліматом в колективі, у своїх працях досліджували: Р. Браун,

А. Вільямсон, Д. Гест, Д. Зоар, М. Купер, Б. Паригін, А. Петровський, Р. Філіпс, В. Шепель та інші. Разом з тим, у педагогічній літературі й освітній практиці підготовки кадрів для будівельної галузі неповною мірою, на наш погляд, розкрито питання забезпечення готовності майбутніх будівельників до безпечної професійної діяльності. Крім цього, недостатньо уваги приділяється питанням інтеграції культури безпеки професійної діяльності (КБПД), соціалізації та професійної підготовки майбутнього фахівця – будівельника.

**Виклад основного матеріалу.** Основою будь-якої організації, в тому числі й будівельного профілю, є трудові ресурси. У виробничому колективі вони утворюють продукт, формують організаційну культуру та внутрішній клімат, що визначає успішне та безпечне функціонування і розвиток підприємства. Ефективність спільної діяльності в організації багато в чому залежить від оптимальної реалізації особистісних та групових можливостей робітників. Успішна робота можлива лише за умови існування сприятливої атмосфери в колективі, що зумовлює безпечну комунікацію, тобто готовність до спільної безпечної професійної діяльності. Готовність потрібно співвідносити до таких характеристик робітника, як: спрямованість, здатності, компетентність, професіоналізм [6, с. 21].

У психолого-педагогічних дослідженнях «готовність» часто розглядають як особливий психічний стан, цілісний прояв особистості, що займає проміжне положення між психічними процесами і властивостями особистості (А. Макарова, В. Бодров); як синтез властивостей особистості, що визначають її придатність до діяльності (А. Деркач); як багаторівневу структуру особистісних якостей, що дають змогу здійснювати певну діяльність (Н. Дяченко, Л. Кандибович).

Таким чином, поняття «готовність» визначається поєднанням чинників, які відображають її різні сторони та рівні – фізичну підготовленість, нейродинамічну забезпеченість дії, психологічні рівні готовності. У багатьох роботах зазначається, що, окрім готовності як психічного стану, в людини часто проявляється готовність як стійка характеристика особистості. Останній притаманна певна структура: позитивне відношення до виду діяльності, у тому числі

професійної, адекватні вимоги до неї, риси характеру, здатності, темперамент, мотивація, а також необхідні знання, уміння, навички [7, с. 23].

Отже, при визначенні змісту професійної готовності необхідно враховувати такі вимоги. По-перше, наявність системних та систематично поновлювальних професійних знань, які складають логічну впорядкованість взаємопов'язаних та взаємозумовлених компонентів єдиної системи підготовки майбутнього фахівця, введення до її змісту знань про способи майбутньої теоретичної та практичної безпечної діяльності. Такі знання сприяють виконанню онтологічних, орієнтаційних та оціночних функцій, а також забезпечують реалізацію причинно-наслідкових зв'язків між різними масивами інформації, притаманних даній системі.

По-друге, їх безперервність – безперервна освіта та самоосвіта, зміна цілей, завдань та функцій, в залежності від вимог ринку праці. При цьому формується знання-знайомство, що поступово розширюється та переходить на стадії отримання базової підготовки у знанні-умінні, а потім – у знанні-трансформації, коли робітник пропонує нові шляхи досягнення мети, розв'язання виробничої проблеми.

Зауважимо, що поняття готовності містить не тільки індивідуальну складову, але й колективну, оскільки більшість будівельних процесів виконують у групах (бригадах) робітників. Кожна група характеризується певним соціально-психологічним (психологічним, морально-психологічним) кліматом (атмосферою) – якісний бік міжособистісних відносин. Вона проявляється як сукупність психологічних умов, що сприяють або запобігають продуктивній спільній діяльності та всебічному розвитку особистості в групі. Такими можуть бути, в першому випадку, симпатії, взаємодопомога, загальна зацікавленість в успіху, а в другому – конкуренція, заздрість, амбіції тощо. Характер і прояв таких відносин є одним з найважливіших аспектів безпечної праці.

Соціально-психологічний клімат впливає на самопочуття членів колективу; на прийняття та здійснення спільних рішень; на досягнення ефективності сумісної діяльності, тобто на результат праці. Таким

чином, його можна охарактеризувати як переважаючий у групі або колективі відносно стійкий психологічний настрій його членів, що виявляється у ставленні один до одного, до довкілля, до подій, у спільній праці й організації в цілому на основі індивідуальних, особистісних цінностей та орієнтацій [8, с. 43].

До загальних компонентів клімату в організації відносять: автономію, довіру, підтримку, справедливість, інновацію, визнання, вплив, згуртованість [9, 10, с. 5]. Крім того, соціально-психологічний клімат здатен прискорити або уповільнити розвиток ключових якостей робітника: готовність до постійної інноваційної діяльності, уміння діяти в екстремальних ситуаціях, приймати нестандартні рішення, ініціативність і підприємливість, готовність до безперервного підвищення кваліфікації, поєднання культури безпеки з професійною діяльністю.

Сприятливий соціально-психологічний клімат характеризується: довірою та високою вимогливістю один до одного; високим ступенем емоційної включеності та взаємодопомоги; доброзичливою та діловою критикою; поінформованістю членів колективу; увагою до думок кожного робітника; наявністю корпоративних цінностей. До речі, однією з найголовніших серед них є культура безпеки. У цьому контексті, культуру безпеки (safety culture) іноді ототожнюють з культурою клімату (safety climate), що можна ідентифікувати як безпечний соціально-психологічний клімат. Також важливими характеристиками групи, що визначають соціально-психологічний клімат, є ціннісно-особистісні орієнтації її членів. Зазвичай, у групі найціннішими ознаками особистості можуть бути: талант, соціальний статус, харизматичність, ділові якості тощо. Форми відносин у колективі залежать від об'єктивних причин і можуть бути різними: підкорення, співпраця, взаємодопомога, залежність тощо.

До основних факторів, що впливають на соціально-психологічний клімат в колективі, відносять: зміст праці та ступінь задоволення працівників роботою; умови й задоволеність робочим місцем; характер міжособистісних стосунків із співробітниками; стиль керівництва, особистість керівника, його ставлення до

співробітників. Керівники колективів будівельників – бригадири, інженерно-технічні робітники – зобов'язані формувати міжособистісні відносини у трудовому колективі на основі статуту організації, правил внутрішнього трудового розпорядку, діючих норм та змісту культури безпеки професійної діяльності, що визначають якість праці. Прогресивні керівники ставляться до КБПД організації як до потужного стратегічного інструменту, що дає змогу орієнтувати персонал на загальні цілі, спрямовані на зниження ризиків, сприяють розвитку безпечної поведінки робітників під час професійної діяльності.

Разом з тим, на високий рівень виконання робіт істотно впливає професійна підготовка персоналу, оскільки всі його дії на таких об'єктах підвищеної небезпеки як будівельні майданчики мають виконувати досвідчені й кваліфіковані робітники. Однак, ця вимога не завжди реалізовується на практиці. За недостатнього рівня розвитку КБПД в організації особистісні характеристики робітників, зазвичай, не визначаються. Типовим елементом недостатньо розвинутої культури безпеки є неповна обізнаність деяких робітників про загальні вимоги до безпечної роботи, своїх обов'язків та відповідальності [11, с. 5]. Останнє, зрозуміло, усуває початкова професійна освіта, котру забезпечують

професійно-технічні навчальні заклади (ПТНЗ).

На сьогодні основні педагогічні інновації у ПТНЗ пов'язані з використанням інтерактивних методів навчання. Навчальний процес в них зазвичай організований на взаємодії, діалозі, в ході якого учні навчаються критично мислити, розв'язувати складні проблеми на основі аналізу обставин та відповідної інформації, враховувати альтернативні думки, приймати продумані рішення, брати участь у дискусіях, спілкуватися з іншими людьми. Вони ґрунтуються на психології людських взаємовідносин та взаємодії. Інтерактивна взаємодія може розглядатися як джерело ціннісного самовизначення, вона сприяє усвідомленню учнями власних потреб [12, с. 245]. Застосування інтерактивних методів здатне забезпечити реалізацію навчально-пізнавальних, комунікативно-розвивальних та соціально-орієнтованих завдань навчання. Серед методів, що застосовуються в інтерактивному навчанні, на нашу думку, найефективнішими для формування навичок безпечної роботи в групі (бригаді) є: навчання в команді (у співробітництві), командно-ігрова діяльність, кооперативне навчання, спільне навчання, метод проектів, навчальний тренінг, кейс-метод тощо (табл. 1).

Таблиця 1

**Інтерактивні методи навчання, що формують навички безпечної спільної діяльності**

Метод навчання	Головні особливості	Завдання учнів	Завдання педагога
1	2	3	4
Навчання в команді (у співробітництві)	Спільна мета та успіх всієї групи	Сумісне пізнання в процесі діяльності	Організація групової роботи
Командно-ігрова діяльність	Технологія проведення ігрового заняття	Активність; дотримання правил гри; мотивація (прагнення перемоги)	Підготовка групового заняття, змагання між командами
Кооперативне навчання (cooperative learning)	Обмін навчальною інформацією між учнями	Якісно засвоїти індивідуальну частину матеріалу та донести її до членів групи	Структурування та розподілення матеріалу серед учасників груп
Спільне навчання (Learning Together)	Засвоєння комунікативних навичок, для успішної самореалізації	Демократичне розподілення обов'язків у групі	Диференційований підхід до розподіленню завдань для учнів

Продовження таблиці 1

1	2	3	4
Метод проєктів	Прагматична спрямованість на результат; використання міждисциплінарних зв'язків	Самостійна діяльність; створення продукту	Забезпечення групової роботи; мотивування учнів
Навчальний тренінг	Формування практичних навичок; комбінація активних методів навчання	Активність; володіння відповідними знаннями, уміннями та навичками	Забезпечення тренінгу; володіння психолого-педагогічним інструментарієм навчання та виховання; мотивування учнів
Кейс-метод (Case study)	Навчання шляхом розв'язання конкретних завдань, ситуацій, історій (кейсів); використання теоретичних знань для розв'язання практичних завдань	Наявність певних знань, умінь та навичок, що необхідні для виконання завдання; активність; увага; здатність проаналізувати ситуацію та прийняти рішення	Розробка кейсу, питань для його аналізу; організація роботи груп

Кожен з наведених методів має специфічні функції, є частиною власної методики підготовки, організації та здійснення сумісної безпечної діяльності. За їх допомогою можна досягти: розвитку навичок безпечної комунікації; формування у майбутніх кваліфікованих робітників поведінки безпечного типу; розвитку професійної компетентності та ціннісних орієнтацій; згуртованості команди, готовності працювати в колективі.

**Висновок.** Таким чином, за умов застосування інтерактивних методів навчання створюється можливість формування готовності майбутніх будівельників до безпечної спільної професійної діяльності. Крім того, з'являється здатність реалізувати заходи щодо створення та підтримки позитивного соціально-психологічного клімату в колективі, застосовуючи для цього методи роботи в групі, що сприятиме розвитку культури безпеки професійної діяльності.

### Література

1. Черній Т. В. Стан та перспективи будівельної галузі в Україні / Т. В. Черній // Сталий розвиток економіки. – № 2. – 2010. – С. 50 -53.
2. Державна служба статистики України. Доповідь «Про соціально-економічне становище України за 2014 рік». – Режим доступу: [www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua)
3. Дзюбенко С. В. Проблеми будівництва в умовах кризи / С. В. Дзюбенко // Український юрист. – 2009. – №11. – С. 19-21.
4. Офіційний сайт МОТ. – Режим доступу: <http://www.ilo.org/moscow/lang--ru/index.htm>
5. Cesarini G. Building a Proactive Safety culture in the construction industry [Електронний ресурс] / George Cesarini, Geoffrey Hall, Matthew Kupiec. – 2013, ACE Group. – 7 р. – Режим доступу: <http://www.acegroup.com/us-en/assets/progress-report-proactive-safety-culture-in-construction.pdf> - мова англ.
6. Михайлов О. В. Готовность к

деятельности как акмеологический феномен: содержание и пути развития : дис. ... канд. психол. наук / О. В. Михайлов. – М., 2007. – 166 с.

7. Дьяченко М. И. Готовность к деятельности в напряженных ситуациях: психологический аспект / М. И. Дьяченко, Л. А. Кандыбович, В. А. Пономаренко. – Минск: Изд-во «Университет», 1985. – 206 с.

8. Бурлака К. С. Соціально-психологічний клімат у колективі як основа ефективної організаційної взаємодії [Електронний ресурс] / К. С. Бурлака. – Режим доступу: [http://www.kpi.kharkov.ua/archive/Наукова\\_периодика/elits/2010/27\\_3/...pdf](http://www.kpi.kharkov.ua/archive/Наукова_периодика/elits/2010/27_3/...pdf). – мова укр.

9. Koys D. and De Cotiis T., 1991. Inductive measures of psychological climate. *Human Relations* 44, pp. 265–285.

10. Glendon A. I. Perspectives on safety culture [Електронний ресурс] / A. I. Glendon, N. A. Stanton // *Safety Science*. – 34(1-3). – 193-214. – Feb 2000. – Режим доступу: <http://bura.brunel.ac.uk/bitstream/2438/2032/1/..Stanton.pdf>. – мова англ.

11. Ефимова Е. И. Культура безопасного труда как средство повышения эффективности системы управления охраной труда в строительной отрасли / Е. И. Ефимова // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ». – №1. – 2013. – С. 1-6. – Режим доступу: <http://naukovedenie.ru>. – мова рос.

12. Назаров Н. В. Ценностный потенциал интерактивного взаимодействия студентов / Н. В. Назаров // *Вестник ОГУ*. – № 2 (121). – 2011. – С. 243-247.

### Реферат

#### Формирование готовности будущих строителей к безопасной профессиональной деятельности

**Наталья Кулалаева,**

*кандидат химических наук, доцент,*

*старший научный сотрудник лаборатории зарубежных систем профессионального образования и обучения*

*Института профессионально-технического образования НАПН Украины*

#### КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:

интерактивные методы обучения, готовность к совместной безопасной профессиональной деятельности, будущие строители, социально-психологический климат в коллективе

Приведены основные проблемы, возникающие вследствие ошибок работников строительной отрасли во время их профессиональной деятельности: значительные материальные потери, ухудшение здоровья, травмы, потеря жизни.

Отмечено, что в соответствии с современным уровнем развития техники, большинство строительных процессов выполняют в группах (бригадах) рабочих, при этом актуализируются вопросы качественной подготовки работников и кооперации труда.

Проанализировано понятие готовности будущих квалифицированных рабочих строительной отрасли к совместной безопасной профессиональной деятельности. Показано, что вопросы профессиональной подготовки квалифицированных рабочих требуют особого внимания для создания соответствующей рабочей атмосферы и безопасных условий труда строителей. Отмечено, что указанную проблему можно решить путем интеграции культуры безопасности профессиональной деятельности, социализации и профессиональной подготовки будущего специалиста – строителя.

Показана возможность формирования готовности будущих строителей к совместной безопасной профессиональной деятельности при условии использования интерактивных методов обучения. Выделено, что среди этих методов для формирования навыков безопасной работы в группе (бригаде) целесообразно применять: обучение в команде (в сотрудничестве), командно-игровую деятельность, кооперативное обучение, совместное обучение, метод проектов, учебный тренинг, кейс-метод. Отмечено, что с их помощью можно достичь: развития навыков безопасной коммуникации; формирования у будущих квалифицированных рабочих поведения безопасного типа; развития профессиональной компетентности и ценностных ориентаций; сплоченности команды, готовности работать в коллективе.

Показана способность реализовать мероприятия по созданию и поддержке позитивного социально-психологического климата в коллективе, привлекая для этого методы работы в группе, что будет способствовать развитию культуры безопасности профессиональной деятельности. Представлены особенности благоприятного социально-психологического климата в коллективе: доверие и высокая требовательность друг к другу; высокая степень эмоциональной включенности и взаимопомощи; доброжелательность и деловая критика; информированность членов коллектива; внимание к мнению каждого работника; наличие корпоративных ценностей.

## Abstract

### Formation the readiness of future builders for common safe professional activities

Natalia Kulalaieva,

*Ph.D. in Chemistry, Senior research fellow of the Laboratory for foreign systems of vocational education and training Institute of Vocational Education under the National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine*

**KEY WORDS:**  
interactive teaching methods, readiness for joint security professional activity, the future builders, social and psychological climate in the team

The main problems that arise due to errors of construction workers during their professional activities: significant financial loss, ill health, injury, loss of life.

It is noted that in accordance with the state of the art, most construction processes carried out in groups (teams) business, with the important issue of quality training of employees and labor co-operation.

Analyzes the concept of the future availability of skilled workers in the construction industry joint security profession. It is shown that the issues of training of skilled workers require special attention to create an appropriate work environment and safe working conditions for construction workers. It was noted that this problem can be solved by integrating the safety culture of professional activities, socialization and training of the future specialist - builder.

The possibility of formation of readiness of the future builders of a joint security professional activity provided that the use of interactive teaching methods. Emphasize that among these methods to develop skills in the safe operation of the group (team) are useful: Training in the team (in collaboration), command-and-play activities, cooperative learning, project-based learning, training sessions, case method. It was noted that they can be used to achieve: the development of secure communication skills; the formation of future skilled workers safe type of behavior; development of professional competence and values; team cohesion, readiness to work in a team.

The ability to implement measures for the establishment and maintenance of positive social and psychological climate in the collective, involving the working methods of this group that will promote a culture of safety profession. The features of a favorable social and psychological climate in the team: trust and high demands on each other; a high degree of emotional involvement and assistance; goodwill and business criticism; Awareness of team members; account the opinion of each employee; the presence of corporate values.

## References

1. Cherniy T. V. Stan ta perspektyvy budivel'noyi haluzi v Ukraini / T. V. Cherniy // Stalyy rozvytok ekonomiky. – № 2. – 2010. – S. 50-53.
2. Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy. Dopovid' «Pro sotsial'no-ekonomichne stanovyshche Ukrainy za 2014 rik». – Rezhym dostupu: [www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua)
3. Dzyubenko S. V. Problemy budivnytstva v umovakh kryzy / S. V. Dzyubenko // Ukrayins'kyi yuryst. – 2009. – № 11. – S. 19-21.
4. Ofytsyal'nyy sayt MOT. – Rezhym dostupu: <http://www.ilo.org/moscow/lang--ru/index.htm>
5. Cesarini G. Building a Proactive Safety culture in the construction industry [Elektronnyy resurs] / George Cesarini, Geoffrey Hall, Matthew Kupiec. – 2013, ACE Group. – 7 p. – Rezhym dostupu: <http://www.acegroup.com/us-en/assets/progress-report-proactive-safety-culture-in-construction.pdf> - mova anh1.
6. Mykhaylov O. V. Hotovnost' k deyatelnosti kak akmeolohycheskyy fenomen: sodержanye y puty razvityya : dys. kand. psikhol. nauk / O. V. Mykhaylov. – M., 2007. – 166 s.
7. D'yachenko M. Y. Hotovnost' k deyatelnosti v napryazhennykh sytuatsiyakh: psikhologhycheskyy aspekt / M. Y. D'yachenko, L. A. Kandybovych, V. A. Ponomarenko. – Mynsk: Yzd-vo «Unyversytet», 1985. – 206 s.
8. Burlaka K. S. Sotsial'no-psykhologhichnyy klimat u kolektyvi yak osnova efektyvnoyi orhanizatsiyanoi vzayemodiyi [Elektronnyy resurs] / K. S. Burlaka. – Rezhym dostupu: [http://www.kpi.kharkov.ua/archive/Naukova\\_periodyka/elits/2010/27\\_3/...pdf](http://www.kpi.kharkov.ua/archive/Naukova_periodyka/elits/2010/27_3/...pdf). – mova ukr.
9. Koys D. and De Cotiis T., 1991. Inductive measures of psychological climate. Human Relations 44, pp. 265–285.
10. Glendon A. I. Perspectives on safety culture [Elektronnyy resurs] / A. I. Glendon, N.A. Stanton // Safety Science. – 34(1-3). – 193-214. – Feb 2000. – Rezhym dostupu: <http://bura.brunel.ac.uk/bitstream/2438/2032/1/...Stanton.pdf>. – mova anh1.
11. Efymova E. Y. Kul'tura bezopasnoho truda kak sredstvo povyshenyya effektivnosti systemy upravlenyya okhranoy truda v stroitel'noy otrasly / E. Y. Efymova // Ynternet-zhurnal «NAUKOVEDENYE». – №1. – 2013. – S. 1-6. – Rezhym dostupu: <http://naukovedenie.ru>. – mova ros.
12. Nazarov N. V. Tsennostnyy potentsyal ynteraktyvnoho vzaymodeystviya studentov / N. V. Nazarov // Vestnyk OHU. – № 2 (121). – 2011. – S. 243-247.

## РОЗДІЛ III

### ІНФОРМАТИЗАЦІЯ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ

УДК 377:7.05]:331.108.4

#### ІНФОРМАЦІЙНЕ ОСВІТНЄ СЕРЕДОВИЩЕ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ДИЗАЙНЕРІВ ДО РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ

Світлана Алексєєва,

кандидат педагогічних наук,

старший науковий співробітник,

старший науковий співробітник лабораторії дистанційного професійного навчання

Інституту професійно-технічної освіти НАПН України

#### КЛЮЧОВІ СЛОВА:

інформаційне освітнє середовище, професійна кар'єра, інформаційні технології, інформаційна інфраструктура, засоби віртуальної комунікації

#### Реферат

Запровадження систем відкритої освіти, створення арсеналу новітніх інструментів накопичення, обробки та передачі освітньої інформації через інформаційні канали локальних та міжнародних освітянських мереж зумовлюють актуальність проблеми створення інформаційного освітнього середовища підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри. У статті розкрито зміст поняття інформаційного освітнього середовища підготовки дизайнерів до розвитку професійної кар'єри в професійних навчальних закладах художнього профілю як інформаційної інфраструктури, що спрямована на формування у майбутніх фахівців позитивної кар'єрної орієнтації, здатності до кар'єрного зростання, професійного вдосконалення, творчої праці. Основними складовими такого середовища підготовки майбутніх дизайнерів з розвитку професійної кар'єри є інтелектуальні ресурси, інформаційні технології та засоби віртуальних комунікацій.

Консолідація інформаційно-освітніх ресурсів в інформаційному освітньому середовищі забезпечується завдяки основним структурним компонентам, що складають певні підсистеми, які знаходяться в єдиному взаємозв'язку та доповненні, а саме: регламентну, інформаційну та апаратну підсистему. Інформаційне освітнє середовище в професійних навчальних закладах художнього профілю на базі сучасних інформаційних технологій привносить в підготовку майбутніх дизайнерів з розвитку професійної кар'єри нові можливості організації, зокрема, оцифрування навчального контенту, створення інформаційного центру кар'єри та віртуального психологічного кабінету, що містить методики діагностування рівня готовності до розвитку професійної кар'єри та тести для самодіагностики. Спрямування інформаційного освітнього середовища підготовки майбутніх дизайнерів на розвиток професійної кар'єри забезпечується використанням «хмарних» технологій та впровадженням сучасних інструментів керування великими обсягами інформації.

**Постановка проблеми.** Професійна підготовка майбутніх дизайнерів має забезпечувати формування фахівців, здатних до оперативної реалізації оптимальних способів виконання виробничо-технічних завдань та високого рівня конкурентоспроможності на ринку дизайнерських послуг. Професійні переваги, тип кар'єри є досить значущими в професійній конкурентоспроможності дизайнерів. Такий підхід визначає необхідність підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри. Відомо, що професійна кар'єра – це утвердження та професійне визнання в професії, свідомо обраний шлях просування до професійних вершин, професійної самодостатності. Найважливішою детермінантою професійної кар'єри є уявлення про професіоналізм, що особистість втілює у багатоаспектних кар'єрних пошуках. Отже, підготовка

майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри набуває актуальності у сучасній дизайн-освіті.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Вивченню проблеми професійної кар'єри у педагогіці присвячено дослідження А. С. Борисюка – професійна кар'єра як соціально-психологічний феномен: етапи, типи професійної кар'єри [1]; Д. О. Закатнова – психолого-педагогічне забезпечення підготовки учнівської молоді до вибору кар'єри у процесі професійно-технічної освіти [2]; Р. А. Калениченка – психологічні аспекти індивідуальної кар'єри: основні мотиви, типи, стадії та етапи вибору [3]; В. В. Куриленка – планування кар'єри і мотивація праці: взаємозв'язок, проблеми і шляхи вирішення [4]; А. П. Поплавської – проблема здійснення професійної кар'єри: аналіз зарубіжних та вітчизняних підходів [5].

Ретроспективний і логіко-системний



аналіз теорії і практики розвитку професійної кар'єри дає підстави стверджувати, що її побудова в сучасному світі стає обов'язковою умовою самореалізації особистості у професійній діяльності. Сформованість позитивних кар'єрних орієнтацій впливає на професійне становлення майбутнього дизайнера, готовність до самовдосконалення, кар'єрної самореалізації у професійній діяльності.

Освітні процеси сучасної дизайн-освіти пов'язані зі створенням арсеналу новітніх інструментів накопичення, обробки та передачі освітньої інформації через інформаційні канали, серед яких – створення локальних та міжнародних освітянських мереж, концептуальне запровадження систем відкритої освіти, реалізація проектної діяльності в освітньому інформаційному просторі. Консолідація інформаційно-освітніх ресурсів, організація освітнього простору на базі використання сучасних комп'ютерних технологій незворотнім чином змінюють педагогічний процес, його змістовну, організаційну і методичну основи. Вище зазначені процеси визначають середовищний підхід до конструювання змісту підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри, а це вимагає створення відповідного інформаційного освітнього середовища.

**Метою статті** є розкриття структури та основних компонентів інформаційного освітнього середовища підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри в професійних навчальних закладах художнього профілю.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Створення інформаційного освітнього середовища в професійних навчальних закладах художнього профілю на базі сучасних інформаційних технологій привносить в підготовку майбутніх дизайнерів з розвитку професійної кар'єри нові можливості організації навчального процесу та істотного розширення нових ефективних форм навчання.

Інформаційне освітнє середовище професійної підготовки до розвитку кар'єри – це інформаційна інфраструктура художнього навчального закладу, що спрямована на формування у майбутніх дизайнерів позитивної кар'єрної орієнтації, здатності до кар'єрного зростання, професійного вдосконалення, творчої праці

в умовах високотехнологічного виробництва.

Основними складовими інформаційного освітнього середовища підготовки майбутніх дизайнерів з розвитку професійної кар'єри є інтелектуальні ресурси, інформаційні технології та засоби віртуальних комунікацій. Ефективність діяльності інформаційного освітнього середовища підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри забезпечується взаємопов'язаними структурними компонентами, що сприяють якості інформаційно-методичного і наукового забезпечення освітнього процесу. Такі структурні компоненти інформаційного освітнього середовища складають підсистеми консолідації інформаційних ресурсів освітнього процесу із засобами інформаційно-комунікаційних технологій. Основними структурними компонентами інформаційного освітнього середовища підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри є регламентна, інформаційна та апаратна підсистема.

Так, регламентна підсистема інформаційного освітнього середовища підготовки майбутніх дизайнерів з розвитку професійної кар'єри художнього створюється з метою здійснення заходів організаційного характеру, що спрямовані на пропаганду та популяризацію змісту такої підготовки. Для цього у навчальному закладі художнього профілю передбачається створення інформаційного центру кар'єри, основними функціями якого є: проведення активної профорієнтаційної роботи з метою збільшення кількості бажаючих навчатися розвитку професійної кар'єри; надання допомоги студентам та випускникам у працевлаштуванні; ведення динамічного моніторингу ринку праці та налагодження ділових зв'язків з дизайн-підприємствами для обміну інформацією та використання досвіду їхньої роботи; встановлення зв'язків з роботодавцями для вирішення питань працевлаштування випускників; проведення презентацій на виставках, ярмарках, культурно-масових заходах; участь у науково-практичних та навчально-методичних конференціях щодо розвитку кар'єри сучасної молоді.

Основними завданнями інформаційного центру кар'єри є: розроблення планів, підготовка пропозицій

щодо місць проходження практики студентами; створення бази даних вакантних посад на дизайн підприємствах; доведення інформації про стан відкритих вакантних посад установ та організацій різних форм власності до студентів-випускників; підготовка проектів про співпрацю з роботодавцями з метою допомоги студентам у працевлаштуванні; проведення організаційних заходів та оперативне висвітлення інформації щодо культурно-масових заходів для студентів та випускників.

Взаємодію інформаційного центру кар'єри з навчальним процесом підготовки майбутніх дизайнерів в інформаційному освітньому середовищі з розвитку професійної кар'єри виконує інформаційна підсистема, якій підпорядковуються численні освітні, інформаційні, комунікаційні функції в професійному навчальному закладі художнього профілю. Основними елементами інформаційної підсистеми освітнього середовища є ресурси Інтернет та електронні освітні ресурси навчального закладу. Ресурси Інтернет є одним з інструментів доступу студентів до відкритих освітніх порталів. Інтернет уможливує доступ до електронної пошти, наукових та освітніх web-ресурсів Інтернет, електронних тестів, форумів, різних систем спілкування в реальному часі та електронних бібліотек з віддаленим доступом.

Електронні освітні ресурси навчального закладу – це сукупність програмних засобів, інформаційних, технічних, нормативних і методичних матеріалів, включаючи аудіо й відеоматеріали, ілюстративні матеріали, а також каталоги електронних бібліотек. Визначаючи роль та місце електронної бібліотеки в інформаційному середовищі, необхідно відмітити, що однією з найважливіших умов успішного функціонування освітнього процесу підготовки майбутніх дизайнерів з розвитку професійної кар'єри є оперативний та ефективний обмін інформацією, що її надають бібліотечні електронні ресурси. Електронна бібліотека в інформаційному середовищі підготовки майбутніх дизайнерів з розвитку професійної кар'єри, займає особливе місце, оскільки виконує роль посередника між інформаційними ресурсами

та споживачами інформації, вибираючи, систематизуючи, зберігаючи та пропонуючи найкращі матеріали з величезного інформаційного масиву.

Одним з можливих засобів зберігання електронних освітніх ресурсів інформаційного освітнього середовища підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри є веб-сайти. Такий сайт є інформаційним каналом забезпечення процесу передачі та обміну навчальною інформацією. Наприклад, на сайті інформаційного центру підготовки майбутніх дизайнерів з розвитку професійної кар'єри мають бути навчально-методичні матеріали. До навчально-методичних матеріалів належать електронні підручники, що містять теоретичний матеріал, глосарій, а також теми практичних робіт, навчальні завдання для самостійної роботи, методичні вказівки до виконання таких завдань, електронні банки навчальних тестів, короткі конспекти лекцій, посилання в Інтернеті на додаткові інформаційні ресурси, додаткові навчальні матеріали (підручники, посібники, журнали тощо).

Згідно з концепцією поліваріативної професійної кар'єри, котра сьогодні заміщує традиційну модель лінійно-послідовного кар'єрного просування, залежить від дизайнерів, що претендують на успішність, вимагається передусім мати не конкретний набір навичок і вмінь, а здатність швидко адаптуватися до організаційних умов професійного середовища. Формування здатності до такої адаптації можливе за умови впровадження систематичного процесу діагностування як інструмента цілепокладання, управління та стимулювання кар'єрного розвитку особистості. Отже, обов'язковим елементом інформаційного освітнього середовища підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри є так званий «віртуальний психологічний кабінет», розташований на веб-сайті інформаційного центру кар'єри.

Віртуальний психологічний кабінет містить методики діагностування рівня готовності до розвитку професійної кар'єри та тести для самодіагностики. Відомо, що результати діагностування багато в чому визначають професійну поведінку майбутніх дизайнерів, їхню кар'єрну успішність, рівень фахових домагань, кар'єрних досягнень.

Спеціалізоване професійне тестування дає змогу повноцінно й достовірно оцінити професійний рівень майбутнього дизайнера, наявність у нього професійно важливих компетенцій, а також визначити психологічні якості готовності майбутнього фахівця до реалізації професійної кар'єри.

При відборі методик діагностування для віртуального психологічного кабінету необхідне використання різнопланових діагностичних методик, що уможливають виявлення не лише наявного рівня розвитку особистості, а й сприяють визначенню зони найближчого кар'єрного розвитку майбутніх дизайнерів. Технологія діагностування має містити підбір валідних текстів, розроблення анкет та протоколів фіксування результатів діагностування. За допомогою інструментарію діагностування можна прогнозувати кар'єрну успішність потенційного фахівця.

У віртуальному психологічному кабінеті розміщено методики діагностування професійної спрямованості особистості, рівня готовності до саморозвитку, схильності особистості до професії, чутливості до професійної кризи, піддатливості до стресу. Для розвитку професійної кар'єри майбутніх дизайнерів актуальними є тести визначення лідерських здібностей, тест Шейна на ціннісні орієнтації в кар'єрі, тест мотивів Маслоу, тести на адаптивність, психологічне здоров'я, емоційне вигорання, ефективність планування часу, тест креативності Торренса, методики діагностування творчого мислення, тести: «Ваш творчий потенціал», «Який ти дизайнер?», «Шлях звершення кар'єри» тощо. Як свідчить практика, результати діагностування сприяють активізації професійної самосвідомості, прагненню самовдосконалюватися, спонукають до активної самореалізації майбутніх дизайнерів.

Під час створення інформаційного освітнього середовища підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри потрібно враховувати такі технічні вимоги: наявність відповідної комп'ютерної техніки з можливістю підтримки програмного забезпечення сучасних дизайнерських програм, наявність мережі, Wi-Fi технології. Така підсистема інформаційного освітнього середовища

визначається як апаратна і містить: сервери, комп'ютери, мобільні мережеві пристрої, локальні мережі, телекомунікаційне й проєкційне обладнання навчального закладу. Розвиток засобів, способів віртуальної комунікаційної та інформаційної взаємодії учасників навчального процесу постійно прискорюється завдяки вдосконалюванню цифрових технологій. В інформаційному освітньому середовищі підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри мають використовуватися «хмарні» технології, сучасні інструменти керування великими обсягами інформації, засоби обробки неструктурованої й непідготовленої інформації.

Отже, інформаційне освітнє середовище підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри визначається як інтегрований засіб організованого інформаційного простору з пошуку особистісно орієнтованого та гуманістичного підходів до кар'єрного розвитку дизайнерів. Основні складові (інтелектуальні ресурси, інформаційні технології, засоби віртуальної комунікації) такого середовища надають можливість ефективного використання науково-методичного, матеріально-технічного та кадрового потенціалу навчального закладу в застосуванні інноваційних технологій.

**Висновки.** Досягнення прогнозованих результатів підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри в інформаційному освітньому середовищі можливе за ефективною взаємодією основних структурних компонентів, зокрема: регламентної, інформаційної та апаратної підсистем. Принципово важливими в інформаційному освітньому середовищі підготовки до розвитку професійної кар'єри є заходи, спрямовані на розвиток комунікативних компетенцій майбутніх дизайнерів та формування умінь вибудовування системи міжособистісних відносин у дизайнерському професійному середовищі, що уможливується завдяки сучасним інтернет-технологіям. Створення інформаційного освітнього середовища включає систему цілеспрямованих дій щодо актуалізації предметних, інформаційних та психологічних факторів педагогічного впливу на формування готовності майбутнього дизайнера до розвитку

професійної кар'єри. Щодо подальшого вивчення проблеми пріоритетним напрямом є естетика наповнення такого інформаційного освітнього середовища та

привабливості і доступності освітніх послуг з можливістю набуття кар'єроорієнтованого професійного досвіду в професійних навчальних закладах художнього профілю.

### Література

1. Борисюк, А. С. Професійна кар'єра як соціально-психологічний феномен : [етапи, типи проф. кар'єри] / А. С. Борисюк // Проблеми заг. та пед. психології : зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка АПН України. – К., 2007. – Т. 9, ч. 4. – С. 94–101.

2. Закатнов, Д. О. Психолого-педагогічне забезпечення підготовки учнівської молоді до вибору кар'єри у процесі професійно-технічної освіти / Закатнов Д. О. // Все для вчителя. – 2008. – Листоп. (№ 11). – С. 26–29.

3. Калениченко, Р. А. Психологічні аспекти індивідуальної кар'єри : [осн. мотиви, типи, стадії та етапи вибору кар'єри] / Р. А. Калениченко // Проблеми та перспективи формування нац. гуманіт.-техн. еліти : зб. наук. пр. / АПН України, Нац.

техн. ун-т „Харк. політехн. ін-т”. – Х., 2006. – Вип. 9/10. – С. 129–135.

4. Куриленко, В. В. Планирование карьеры и мотивация труда: взаимосвязь, проблемы и пути решения / В. В. Куриленко // Формування ринкової економіки : зб. наук. пр. / Держ. вищ. навч. заклад „Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана” [та ін.]. – К., 2007. – Т. 2 : Спец. вип. : Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики, ч. 1. – С. 418–429.

5. Поплавська, А. П. Проблема здійснення професійної кар'єри: аналіз зарубіжних та вітчизняних підходів / А. П. Поплавська // Проблеми заг. та пед. психології : зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка АПН України. – К., 2005. – Т. 7, вип. 1. – С. 250–260.

### Реферат

#### Информационная образовательная среда подготовки будущих дизайнеров к развитию профессиональной карьеры

Светлана Алексеева,

кандидат педагогических наук,

старший научный сотрудник,

старший научный сотрудник лаборатории

дистанционного профессионального обучения

Института профессионально-технического образования НАПН Украины

#### КЛЮЧЕВЫЕ

#### СЛОВА:

информационная образовательная среда, профессиональная карьера, информационные технологии, информационная инфраструктура, средства виртуальной коммуникации

Внедрение систем открытого образования, создание арсенала новейших инструментов накопления, обработки и передачи образовательной информации через информационные каналы локальных и международных просветительских сетей предопределяют актуальность проблемы создания информационной образовательной среды подготовки будущих дизайнеров к развитию профессиональной карьеры. В статье раскрыто понятие информационной образовательной среды подготовки дизайнеров к развитию профессиональной карьеры в профессиональных учебных заведениях художественного профиля как информационной инфраструктуры, которая направлена на формирование у будущих специалистов позитивной карьерной ориентации, способности к карьерному росту, профессиональному совершенствованию, творческому труду. Основными составляющими такой среды подготовки будущих дизайнеров в развитии профессиональной карьеры являются интеллектуальные ресурсы, информационные технологии и средства виртуальных коммуникаций.

Консолидация информационных ресурсов в информационной образовательной среде обеспечивается благодаря основным структурным компонентам, образующим определенные подсистемы, находящиеся в единой взаимосвязи и дополнении, а именно: регламентную, информационную и аппаратную подсистемы. Информационная образовательная среда в профессиональных учебных заведениях художественного профиля на базе современных информационных технологий привносит в подготовку будущих дизайнеров к развитию профессиональной карьеры новые возможности организации, в частности, оцифровывание учебного контента, создания информационного центра карьеры и виртуального психологического кабинета, где содержатся методики диагностирования уровня готовности к развитию профессиональной карьеры и тесты для самодиагностики.

Развитие информационной образовательной среды подготовки будущих дизайнеров к развитию профессиональной карьеры обеспечивается использованием «облачных» технологий и внедрением современных инструментов управления большими объемами информации.

**Abstract**

**Building the information educational environment for training future designers to evolve their professional career**

**Svitlana Alekseeva,**

*Ph.D. in Pedagogy, Senior research fellow Laboratory of distance vocational training*

*Institute of vocational education and training of the National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine*

**KEY WORDS:**

information educational environment, professional career, information technology, information infrastructure, means of virtual communication

Conceptual introduction of open education systems, creation of new arsenal of instruments for storage, processing and communication of educational information via information channels of local and international educational networks determine the relevance of information educational environment for training future designers to evolve their professional career. The article reveals the meaning of the concept of information educational environment for training designers to develop their professional career in vocational art schools being information infrastructure, aimed at developing in future specialists positive career inclination, ability for career growth, professional development, creative work. The major constituents of the environment for training future designers concerning their professional career are intellectual resources, information technology and virtual communication. Consolidation of information and educational resources in information educational environment is ensured through principal structural components that make certain subsystems, which are interrelated and complemented, namely: regulatory, information and hardware subsystem. Information educational environment at vocational art schools based on modern information technology brings new opportunities for organization, such as digitization of educational content, creation of an information career center and a virtual career psychological cabinet containing methods of diagnosis for career readiness to development of professional career and self-diagnostic tests. Turning the information educational environment for training future designers to evolve their professional career is secured by use of cloud technologies and implementation of contemporary instruments for controlling large amount of information.

---

**References**

1. Borysyuk, A. S. Profesiyna kar"yera yak sotsial'no-psykholohichnyy fenomen : [etapy, typy prof. kar"yery] / A. S. Borysyuk // Problemy zah. ta ped. psykholohiyi : zb. nauk. pr. In-tu psykholohiyi im. H. S. Kostyuka APN Ukrayiny. – K., 2007. – T. 9, ch. 4. – S. 94–101.
2. Zakatnov, D. O. Psykholohopedahohichne zabezpechennya pidhotovky uchnivskoyi molodi do vyboru kar"yery u protsesi profesiyno-tekhnichnoyi osvity / Zakatnov D. O. // Vse dlya vchytelya. – 2008. – Lystop. (№ 11). – S. 26–29.
3. Kalenychenko, R. A. Psykholohichni aspekty individual'noyi kar"yery : [osn. motyvvy, typy, stadiyi ta etapy vyboru kar"yery] / R. A. Kalenychenko // Problemy ta perspektyvy formuv. nats. humanit.-tekh. elity : zb. nauk. pr. / APN Ukrayiny, Nats. tekhn. un-t „Khark. politekhn. in-t”. – Kh., 2006. – Vyp. 9/10. – S. 129–135.
4. Kurylenko, V. V. Planyrovanye kar'ery y motyvatsyya truda: vzaymosvyaz', problemy y puty reshenyya / V. V. Kurylenko // Formuvannya rynkovoyi ekonomiky : zb. nauk. pr. / Derzh. vyshch. navch. zaklad „Kyyiv. nats. ekon. un-t im. V. Het'mana” [ta in.]. – K., 2007. – T. 2 : Spets. vyp. : Upravlinnya lyudskymy resursamy: problemy teorii ta praktyky, ch. 1. – S. 418–429.
5. Poplavs'ka, A. P. Problema zdiysnennya profesiynoyi kar"yery: analiz zarubizhnykh ta vitchyznyanykh pidkhodiv / A. P. Poplavs'ka // Problemy zah. ta ped. psykholohiyi : zb. nauk. pr. In-tu psykholohiyi im. H. S. Kostyuka APN Ukrayiny. – K., 2005. – T. 7, vyp. 1. – S. 250–260.

УДК378:004(075)

## МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ РОЗРОБКИ ЕЛЕКТРОННИХ ОСВІТНІХ РЕСУРСІВ ЯК КОНТЕНТУ ІНФОРМАЦІЙНО-ОСВІТНЬОГО СЕРЕДОВИЩА

Ірина Смирнова,

кандидат педагогічних наук, доцент,

докторант Інституту професійно-технічної освіти НАПН України

### КЛЮЧОВІ СЛОВА:

електронні освітні ресурси, ІТ – інформаційні технології, мережні сервіси, електронний комплекс, інформаційно-освітнє середовище

### Реферат

У статті детально описані аспекти методичних основ розробки електронних освітніх ресурсів як контенту інформаційно-освітнього середовища, необхідного для успішного навчально-виховного процесу у вищих навчальних закладах України. Розкрито сучасне інформаційне наповнення й загальні можливості мережних сервісів, що визначають необхідну якість віртуального середовища навчального закладу, чітко визначено мету впровадження сучасного віртуального середовища. Виявлено і виокремлено підсистему – систему розроблення і використання електронних освітніх ресурсів у вищих навчальних закладах. Експериментально доведено, що в сукупності всі функціональні системи об'єднуються в єдине інформаційно-освітнє середовище вищого навчального закладу. Доведено, що ІОС забезпечує індивідуальний підхід, відповідно до якого викладач навчального закладу може розробити для кожного студента окремі індивідуальні завдання (ІНДЗ) щодо підготовки до роботи з ЕОР, які забезпечують педагогічний контроль і виміри. У результаті дослідження виявлено, що найважливішим структурним компонентом і методичною основою розробки інформаційно-освітнього середовища вищого навчального закладу є електронний комплекс навчально-методичного забезпечення навчальної дисципліни.

**Постановка проблеми.** Проблеми інформатизації освіти, впровадження ІТ та електронно-освітніх ресурсів у навчально-виховний процес вищих навчальних закладів України всіх ступенів і рівнів акредитації відображені в роботах А. Гуржія, М. Жалдака, Ю. Жука, Р. Гуревича, О. Іваницького, І. Захарової, М. Кадемії, Л. Карташової, М. Козяра, В. Кухаренка, А. Магамедова, Є. Машбиця, С. Медвецького, В. Монахова, С. Семерікова, В. Сергієнка, Н. Сосницької, О. Співаковського, О. Спіріна, В. Сумського, С. Ракова, О. Поліщука, І. Теплицького, С. Ткаченко, Ю. Триуса, А. Хуторського, В. Ягупова та інших.

**Аналіз сучасних наукових досліджень** демонструє, що інформатизація освіти сприяє підвищенню популярності вивчення цього напрямку в освіті та практичному використанні мережі Internet, соціальних і «хмарних» сервісів. Цей напрям плідно досліджують: Н. Балик, В. Биков, Р. Гуревич, Н. Дементієвська, М. Жалдак, А. Забарна, І. Захарова, Л. Карташова, А. Коломієць, В. Лапінський, Н. Морзе, Є. Полат, Є. Патаракін, Тім О'Рейлі та інші.

**Мета статті** полягає в обґрунтуванні необхідності методичних основ розробки електронних освітніх ресурсів як контенту інформаційно-освітнього середовища вищого навчального закладу України.

**Виклад основного матеріалу.** У роки сучасності електронні форми навчання активно набули свого поширення в освітньому середовищі вищих навчальних

закладів України на всіх рівнях навчання. Технології мережних комунікацій і «хмарних» обчислень істотно вплинули на поширення сервісів та зміни в методиці проведення навчальних занять [2]. Сучасне інформаційне наповнення і загальні можливості мережних сервісів визначають необхідну якість віртуального середовища вищого навчального закладу України. Упровадження сучасного віртуального середовища вищого навчального закладу здійснюється, на нашу думку, з такою метою [9]:

- створення єдиного сучасного інформаційно-освітнього середовища (ІОС) вищого навчального закладу;
- управління знаннями студентів, забезпечення спадкоємності досвіду всередині вищого навчального закладу;
- формування єдиних загальнонаукових підходів до навчання у вищому навчальному закладі;
- розвитку сучасної інноваційної корпоративної культури вищого навчального закладу.

Сучасні освітні інноваційні процеси не можуть, взагалі, відбуватися без долучення до навчання широкого спектру сучасних інформаційних ресурсів, активного розвитку вмінь обробки й подання різноманітної оновленої інформації в електронній формі. Створення й активне використання в навчальному процесі вищих навчальних закладів електронних ресурсів

потребують необхідної наявності можливостей абсолютного забезпечення постійної адміністративної й інформаційної підтримки навчального процесу вищих навчальних закладів. Узагальнюючи вищесказане, стверджуємо, що широке використання сучасних електронних ресурсів спонукає до необхідності збору, обробки і надання різним категоріям користувачів різноманітної інформації, що формується спеціальними функціональними системами [1].

Серед основних функціональних систем вищого навчального закладу можемо назвати такі: наявність електронної бібліотеки (зберігання, каталогізація і забезпечення доступу до різних ресурсів в електронній формі); опанування адміністративної (регламентної) підсистеми (авторизація користувачів і поділ їх за категоріями, протоколювання дій, реалізація набору функцій з організації і документування результатів навчального процесу, контроль працездатності всіх програмних компонентів і забезпечення надійності їхньої роботи); упровадження

кадрової підсистеми (база даних персонального обліку користувачів усіх категорій); оновлення інформаційної підсистеми (програмне забезпечення, навчально-методичні матеріали, сайти викладачів, інформування користувачів про події, що відбуваються у вищому навчальному закладі); реалізація апаратної підсистеми (сервери, комп'ютери, мобільні мережеві пристрої, локальна мережа, телекомунікаційне і проєкційне обладнання) [8].

Вище перелічені тільки основні відомі системи, кожна з яких може деталізуватися на дрібніші підсистеми. У процесі роботи над дослідженням нами виявлено, що потрібно виокремити ще одну, нагально необхідну підсистему – систему розроблення і використання електронних освітніх ресурсів (рис.1). У сукупності, всі функціональні системи об'єднуються в єдине інформаційно-освітнє середовище вищого навчального закладу.



Рис. 1. Система розроблення і використання електронних освітніх ресурсів

Вважаємо, що модель інформаційного освітнього середовища вищого навчального закладу – це систематизоване об'єднання всіх отриманих в ході дослідження уніфікованих вимог, компонент, інформаційних ресурсів і технологій, що впливають на специфіку й ефективність підготовки фахівців за рахунок інформатизації навчальної, позанавчальної, науково-дослідної та організаційно-управлінської діяльності вищих навчальних закладів України, а також інформатизації практики студентів, роботи з випускниками, процесів вимірювання та оцінки якості підготовки фахівців.

Визначатимемо інформаційно-освітнє середовище як багатокомпонентну систему, що включає в себе електронні навчально-методичні матеріали, інформаційне забезпечення педагогічної діяльності, необхідне для організації та проведення практики студентів, наукомістке програмне забезпечення, тренажери і засоби комп'ютерного моделювання, системи визначення ефективності підготовки фахівців, системи інформаційної інтеграції вузу зі школами та педагогічною громадськістю, технічні засоби, бази даних та інформаційно-довідкові системи, засоби автоматизації наукових і науково-

методичних досліджень, позанавчальної та організаційно-управлінської діяльності, властивих будь-якому вищому навчальному закладу нашої держави. Модель інформаційно-освітнього середовища передбачає елементи уніфікації та інтеграції різних компонент в єдину інформаційну систему. Нині відбувається процес інтеграції ІОС вищих навчальних закладів у регіональні або спеціалізовані. У перспективі можна говорити про ІОС державного або міждержавного масштабів.

Проблемою створення саме такого інтегрованого ІОС для ПТНЗ і займається в рамках нової науково-дослідної теми лабораторія електронних навчальних ресурсів Інституту професійно технічної освіти НАПН України під керівництвом доктора педагогічних наук, професора Л.А. Карташової. Планується, що абсолютно нове ІОС охопить усі ланки і всі галузі професійно-технічної освіти в Україні та буде корисне всім ПТНЗ та іншим загальноосвітнім закладам України.

Ми розглядаємо інформаційно-освітнє середовище вищого навчального закладу як зреалізовану модель педагогічного процесу, що використовує можливості ІТ, які дають змогу досить ефективно організувати індивідуальну і колективну роботу викладачів та студентів, інтегрувати різні форми і стратегії сучасного здобуття знань з навчальних дисциплін, спрямованих на постійний розвиток цілеспрямованої й активної самостійної пізнавальної діяльності сучасних студентів. Наголосимо, що при розробленні ЕОР можуть бути використані довільні інструментальні програмно-технічні та апаратні засоби за умов дотримання вимог щодо створення і використання об'єктів саме авторського права і суміжних прав, які обов'язково регулюються Законом України "Про авторське право і суміжні права" та іншими законодавчими актами України [6].

Під електронно-освітніми ресурсами вважатимемо навчальні, наукові, інформаційні, довідкові матеріали та засоби, розроблені в електронній формі й представлені на сучасних носіях будь-якого типу або розміщені в різнорангових комп'ютерних мережах, які відтворюються суто за допомогою електронних цифрових технічних засобів і необхідні саме для ефективної організації навчально-виховного

процесу в частині, що стосується його наповнення якісними навчально-методичними матеріалами. Зазначимо, що ЕОР є складовою частиною навчально-виховного процесу вищих навчальних закладів, має навчально-методичне призначення та використовується для забезпечення навчальної діяльності вихованців, учнів, студентів і вважається одним з головних елементів інформаційно-освітнього середовища навчального закладу [7].

Незаперечним є те, що електронні освітні ресурси, саме як контент інформаційно-освітнього середовища вищого навчального закладу, перетворюються на визначальний чинник сучасної системи навчання інформаційних технологій, а їх застосовування, як правило, стає істотною умовою трансформації педагогічної діяльності, яка включає пізнавальний, конструктивний, організаторський та комунікативний компоненти [3].

Пізнавальна діяльність спрямована на вивчення можливостей, форм і методів включення електронно-освітніх ресурсів у навчально-виховний процес навчального закладу, визначає всі подальші компоненти діяльності викладача за умови їх використання.

Конструктивна діяльність, на наш погляд, передбачає добір і проектування навчального матеріалу з опорою на навчальний план, навчальну програму з урахуванням теоретичних і практичних завдань та умов навчання з використанням електронно-освітніх ресурсів, а також можливостей викладача й індивідуальних якостей студентів. Використання ЕОР потребує ретельнішого підходу до проектування, що має поєднувати організаційно-педагогічну і методичну складові педагогічної діяльності. Зауважимо, що організаційно-педагогічна діяльність передбачає аналіз усіх тем предмета, який вивчається, та визначення місця і ролі в ній електронно-освітніх ресурсів. Методична складова полягає в розробленні певної сучасної методичної системи застосування електронно-освітніх ресурсів. Вона є індивідуальною для кожного викладача, але обов'язково має базуватися на загальних принципах використання інформаційних технологій у



навчально-виховному процесі вищого навчального закладу.

Організаторська діяльність передбачає організацію власної діяльності викладачів і студентів. Зміни в організації діяльності студентів визначаються тим, що застосування інформаційних технологій дає змогу, за різних форм навчання (колективної, групової, індивідуальної), досягти високого рівня індивідуалізації навчання, і бажано будувати його відповідно до можливостей та здібностей кожного студента [4].

У рамках ІОС, робота з ЕОР тісно інтегрована з іншими видами ресурсів інформаційного середовища вищого навчального закладу. Доступ до ЕОР має визначатися освітньою програмою студента, його академічними результатами, відповідними календарними планами та іншими документами. Робота сучасного викладача з навчальними ресурсами інформаційно-освітнього середовища починається з аналізу результатів роботи, з вивчення відповідних тематичних блоків. ІОС забезпечує індивідуальний підхід, відповідно до якого викладач вищого навчального закладу може розробити для кожного студента окремі індивідуальні завдання (ІНДЗ) щодо підготовки до роботи з ЕОР, які забезпечують педагогічний контроль і виміри. На цьому ж етапі викладач визначає точний час, що відводиться на виконання завдань, і початок їхньої роботи з підсистемою контролю знань [8].

У результаті нашого дослідження нами виявлено, що найважливішим структурним компонентом і методичною основою розробки інформаційно-освітнього середовища вищого навчального закладу є електронний комплекс навчально-методичного забезпечення дисципліни, який може містити саме такі елементи (електронні освітні ресурси) [3; 4]:

- електронні підручники, що містять теоретичний матеріал, глосарій, а також теми семінарських і практичних робіт;
- плани лекційних і практичних занять;
- віртуальні лабораторні комплекси;
- конспекти-презентації лекцій;
- завдання до практичних робіт;
- навчальні завдання для самостійної роботи й вимоги до них;
- питання і завдання до підсумкової атестації;
- описи інформаційних засобів і технологій, необхідних для виконання навчальних завдань;
- методичні вказівки до використання цього комплексу;
- електронні банки тестів;
- посилання на додаткові інформаційні ресурси по дисципліні в мережі Internet;
- додаткові навчальні матеріали (підручники, посібники, журнали тощо).

**Висновки.** Враховуючи те, що якість електронно-освітніх ресурсів має відповідати потребам сучасного навчання, у вищих навчальних закладах освіти необхідно проводити заходи, спрямовані на ознайомлення викладачів зі спеціальними дидактичними вимогами, якими зумовлено застосування електронно-освітніх ресурсів у навчанні. Це можуть бути семінари та майстер-класи, де студенти і викладачі досліджують вимоги до використання інформаційних технологій у навчально-виховному процесі: психолого-педагогічні, технічні, ергономічні, збереження здоров'я, дизайну тощо. Програми занять подібних заходів мають враховувати різний рівень підготовленості як викладачів і студентів, так й адміністративної складової навчального закладу до реалізації методичних основ розробки електронних освітніх ресурсів як контенту інформаційно-освітнього середовища вищого навчального закладу України.

## Література

1. Гуржій А. М. Електронні освітні ресурси як основа сучасного навчального середовища вищих навчальних закладів/ А. М. Гуржій, В. В. Лапінський// Інформаційні технології в освіті: Зб. наук. праць. – Вип. 15. – Херсон: ХДУ. – 2013. – С. 3–5.
2. Жалдак М. І. Комп'ютерно орієнтовані засоби навчання математики, фізики, інформатики: [Посібник для вчителів] / М. І. Жалдак, В. В. Лапінський, М. І. Шут. – К. : Дініт, 2004. – 110 с.
3. Карташова, Л. А. Інформаційні технології – в навчання! : особистий сайт

- Л. Карташової [Електронний ресурс] / Електронний освітній ресурс (ЕОР) [укл. Л. А. Карташова]. – 2008–2011 pp. – Режим доступу: <http://lkartashova.at.ua>. (дата звернення: 11.02.2015)
4. Карташова, Л. А. Система навчання інформаційних технологій майбутніх вчителів суспільно-гуманітарних дисциплін : монографія [Текст] / Любов Андріївна Карташова. – Луцьк: СПД Гадяк Ж. В., друкарня «Волиньполіграф», 2011. – 264 с.
5. Лапінський В. В. Принцип наочності і створення електронних засобів навчального призначення / В. В. Лапінський : [Електронний ресурс]: [http://narodnaosvita.kiev.ua/Narodna\\_osvita/vupysku/9/statti/lapinskiy.htm](http://narodnaosvita.kiev.ua/Narodna_osvita/vupysku/9/statti/lapinskiy.htm)
6. Мельник Оксана. Формування вимог до розробки електронних освітніх ресурсів для початкової школи [Електронний ресурс]: <https://www.google.com.ua/url?sa=t&ct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja> &uact=8&ved=0CCQQFjAB&url=http%3A%2F%2Fconf.iitlt.gov.ua%2FImages%2FFiles%2FTezi\_nauk\_molod\_2014\_120\_1418046368\_file.doc&ei=d6XjVLTJE8X5ULGFhLgI&usg=AFQjCNGWHhvHG9tsVHrTzRaEi-M7PuH0Mw&bvm=bv.85970519,d.bGQ
7. Положення про електронні освітні ресурси /Наказ Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України 01.10.2012 № 1060 [Електронний ресурс] /<http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z1695-12/>
8. Тітов С. В., Тітова О. В. Інформаційно-освітнє середовище навчального закладу: розвиток засобів і способів комунікаційної й інформаційної взаємодії / [Електронний ресурс] <http://www.ic.ac.kharkov.ua/RIO/v43/20.pdf>
9. Шелестова А. М. Характеристика сучасного інтегрованого інформаційно-комунікаційного простору вищого навчального закладу / А. М. Шелестова // Вісн. Харк. держ. акад. культури : зб. наук. пр. – Х. : ХДАК, 2013. Вип. 39. – С. 235–241.

### Реферат

#### Методические основы разработки электронных образовательных ресурсов как контента информационной образовательной среды

**Ирина Смирнова,**

*кандидат педагогических наук,*

*докторант Института профессионально-технического образования НАПН Украины*

#### КЛЮЧЕВЫЕ

**СЛОВА:** электронные образовательные ресурсы, ИТ – информационные технологии, сетевые сервисы, электронный комплекс, информационно-образовательная среда

В статье подробно описаны аспекты методических основ разработки электронных образовательных ресурсов как контента информационно-образовательной среды, которые необходимы для успешного учебно-воспитательного процесса в высших учебных заведениях Украины. Раскрыто современное информационное наполнение и общие возможности сетевых сервисов, определяющих необходимое качество виртуальной среды учебного заведения, четко определены цели внедрения современной виртуальной среды. Выявлено и выделено подсистему – систему разработки и использования электронных образовательных ресурсов в высших учебных заведениях. Экспериментально доказано, что в совокупности все функциональные системы объединяются в единую информационно-образовательную среду высшего учебного заведения. Доказано, что ИОС обеспечивает индивидуальный подход, согласно которому преподаватель учебного заведения может разработать для каждого студента отдельные индивидуальные задания (ИНДЗ) по подготовке к работе с ЭОР, которые обеспечивают педагогический контроль и измерения. В результате исследования выявлено, что важнейшим структурным компонентом и методической основой разработки информационно-образовательной среды высшего учебного заведения является электронный комплекс учебно-методического обеспечения учебной дисциплины.

### **Absract**

#### **Methodological bases for designing electronic educational resources being the content of information educational environment**

**Iryna Smirnova,**

*Ph.D. in Pedagogy,*

*Institute of Vocational Education under the National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine*

#### **KEY WORDS:**

electronic educational resources, IT - information technology, network services, electronic systems, information-educational environment

---

The article describes in detail aspects of methodological bases of development of electronic educational resources being the content of information and educational environment, which are necessary for a successful educational process at higher educational institutions of Ukraine. The author reveals the current information content and the overall capacity of network services that determine the required quality of the virtual environment of an educational institution. Objectives of implementing a modern virtual environment are clearly defined. A certain subsystem is singled out: a system of development and use of electronic educational resources at higher educational institutions. It is experimentally proved that integrally all functional systems are combined into a single information-educational environment of a higher educational institution. It is also proved that ITS provides an individual approach according to which a teacher of an education institution can developed for each student selected individual tasks (INDZ) on preparation for the work with the ESM, which provide pedagogical control and measurement. The study has revealed that the most important structural component and methodological basis for the development of information-educational environment of a higher educational institution is a set of electronic training and methodological support for educational discipline.

---

### **References**

1. Hurzhii A. M. Elektronni osvritni resursy yak osnova suchasnoho navchalnoho seredovyscha vyshchykh navchalnykh zakladiv/ A. M. Hurzhii, V. V. Lapinskyi// Informatsiini tekhnologii v osviti: Zb. nauk. prats. – Vyp. 15. – Kherson: KhDU. – 2013. – S. 3–5.
2. Жалдак М. І. Комп'ютерно орієнтовані засоби навчання математики, фізики, інформатики: [Посібник для вчителів] / М. І. Жалдак, В. В. Лапінський, М. І. Шут. – К. : ДініТ, 2004. – 110 с.
3. Kartashova, L. A. Informatsiini tekhnologii – v navchannia! : osobystyi sait L. Kartashovoi [Elektronnyi resurs] / Elektronnyi osvritnii resurs (EOR) [ukl. L. A. Kartashova]. – 2008–2011 rr. – Rezhym dostupu: <http://lkartashova.at.ua>. (data zvernennia: 11.02.2015)
4. Kartashova, L. A. Systema navchannia informatsiinykh tekhnologii maibutnikh vchyteliv suspilno-humanitarnykh dystsyplin : monohrafiia [Tekst] / Liubov Andriivna Kartashova. – Lutsk: SPD Hadiak Zh. V. drukarnia «Volynpolihraf», 2011. – 264 s.
5. Lapinskyi V. V. Pryntsyp naochnosti i stvorennia elektronnykh zasobiv navchalnoho pryznachennia / V.V. Lapinskyi : [Elektronnyi resurs]: [http://narodnaosvita.kiev.ua/Narodna\\_osvita/vupysku/9/statti/lapinskiy.htm](http://narodnaosvita.kiev.ua/Narodna_osvita/vupysku/9/statti/lapinskiy.htm)
6. Melnyk Oksana. Formuvannia vymoh do rozrobky elektronnykh osvritnikh resursiv dlia pochatkovoї shkoly [Elektronnyi resurs] [https://www.google.com.ua/url?sa=t&ct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=0CCQQFjAB&url=http%3A%2F%2Fconf.iitlt.gov.ua%2FImages%2FFiles%2FTezi\\_nauk\\_molod\\_2014\\_120\\_1418046368\\_file.doc&ei=d6XjVLTJE8X5ULGFhLgI&usg=AFQjCNGWHhvHG9tsVHPTzRaEi-M7PuH0Mw&bvm=bv.85970519,d.bGQ](https://www.google.com.ua/url?sa=t&ct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=0CCQQFjAB&url=http%3A%2F%2Fconf.iitlt.gov.ua%2FImages%2FFiles%2FTezi_nauk_molod_2014_120_1418046368_file.doc&ei=d6XjVLTJE8X5ULGFhLgI&usg=AFQjCNGWHhvHG9tsVHPTzRaEi-M7PuH0Mw&bvm=bv.85970519,d.bGQ)
7. Polozhennia pro elektronni osvritni resursy /Nakaz Ministerstva osvity i nauky, molodi ta sportu Ukrainy 01.10.2012 № 1060 [Elektronnyi resurs]: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z1695-12/>.
8. Titov S. V., Titova O. V. Informatsiino-osvritnie seredovysche navchalnoho zakladu: rozvytok zasobiv i sposobiv komunikatsiinoi y informatsiinoi vzaiemodii / [Elektronnyi resurs] <http://www.ic.ac.kharkov.ua/RIO/v43/20.pdf>
9. Shelestova A. M. Kharakterystyka suchasnoho intehrovanoho informatsiino-komunikatsiinoho prostoru vyshchoho navchalnoho zakladu / A. M. Shelestova // Visn. Khark. derzh. akad. kultury : zb. nauk. pr. — Kh. : KhDAK, 2013. Vyp. 39. – С. 235–241.

## РОЗДІЛ IV

### МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ І НАВЧАННЯ

УДК 377.091.33

#### ОСОБЛИВОСТІ ВПРОВАДЖЕННЯ ТЕХНОЛОГІЇ КОНТЕКСТНОГО НАВЧАННЯ У ЗАКЛАДАХ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ

Тетяна Герлянд,

*кандидат педагогічних наук,*

*старший науковий співробітник*

*лабораторії технологій професійного навчання*

*Інституту професійно-технічної освіти НАПН України*

#### КЛЮЧОВІ СЛОВА:

технологія,  
контекстне навчання,  
проблемна ситуація,  
інтеграція

#### Реферат

Статтю присвячено проблемі застосування технології контекстного навчання у закладах професійно-технічної освіти за сучасних умов.

Виявлено, що основна мета контекстного навчання – формування у межах навчальної діяльності учня професійно-технічного навчального закладу його цілісної, внутрішньо вмотивованої професійної діяльності як майбутнього фахівця.

Наведено аналіз сучасних досліджень з проблеми та основних вимог до впровадження технології контекстного навчання в закладах професійно-технічної освіти.

Окреслено основні підходи до технології, її принципів та структурних особливостей. З'ясовано, що зміст контекстного навчання відбивається з двох джерел: змістовного наповнення досліджуваних наук і змісту майбутньої професійної діяльності, представленої у вигляді моделі діяльності фахівця – його функцій, проблем, завдань, ключових компетентностей. Зміст навчання задається у вигляді навчальних текстів, однак у них інформація має предметний і соціальний контексти майбутньої життя й діяльності учня.

Контекстне навчання – навчання, професійно орієнтоване. Всі знання при цьому надаються і вивчаються тільки в контексті з майбутньою професійною діяльністю. Загальною основою різних методик стає професійний контекст. Підкреслено необхідність міжпредметних і міждисциплінарних зв'язків, без яких контекстне навчання втрачає сенс.

На основі цього набуває подальшого розвитку процес формування професійного становлення особистості учня професійно-технічного навчального закладу, що дозволить сприяти більш ефективному його входженню у свою майбутню професію.

**Постановка проблеми.** За сучасних вимог виробництву потрібні фахівці якісно нового рівня підготовки, які володіють конкурентоспроможністю, мобільністю, гнучкістю і творчою ініціативністю. Досягти цього можливо за рахунок поєднання традиційних та інноваційних форм, методів і засобів навчання. Звідси виникає необхідність пошуку освітньої технології, орієнтованої на зміст майбутніх професійних дій.

Однією з найбільш перспективних і розроблених спеціально для умов професійної освіти є технологія контекстного навчання. У ході реформування галузі освіти ставиться завдання впровадження цієї технології, в ній динамічно моделюється предметний і соціальний зміст професії, а тим самим забезпечуються умови трансформації навчальної діяльності у професійну.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Здійснений нами аналіз наукової літератури свідчить про те, що

технологія контекстного навчання активно досліджувалася багатьма вченими, зокрема: А. Вербицьким, Н. Бакшаєвою, Н. Борисовою, В. Кругліковим, О. Ларіоною, Н. Мачинською, О. Ігнатюком, С. Скворцовою та ін., які розглядали її на засадах удосконалення дидактичних принципів на всіх етапах навчання, й відповідно, засвоєння навчального змісту здійснюється не шляхом простої передачі інформації, а в процесі власної пізнавальної активності особистості.

**Метою статті** є висвітлення особливостей застосування технології контекстного навчання у сучасних професійно-технічних навчальних закладах (ПТНЗ).

**Виклад основного матеріалу.** Головний недолік традиційного навчання полягає в тому, що інформація є початком і закінченням активності учня, а майбутнє розглядається ним як абстрактна перспектива застосування знань після закінчення ПТНЗ. У контекстному підході

інформація є метою діяльності учня лише до певного часу, але потім вона набуває стану практичного застосування як регулятор його професійної діяльності.

Контекстне (або знаково-контекстне) навчання – форма активного, орієнтованого на професійну підготовку учнів навчання, реалізованого за допомогою системного використання професійного контексту, тобто поступового насичення навчального процесу елементами професійної діяльності. Поняття «контекст» – це категорія, що забезпечує особистісне включення учня ПТНЗ в процес пізнання і оволодіння ним професійною діяльністю.

Формування в майбутніх фахівців цілісного уявлення про професійну діяльність здійснюється в її динаміці. Інформація відображається у вигляді навчальних текстів (знаків), а сконструйовані на їх основі завдання задають контекст майбутньої професійної діяльності.

Концепція контекстного навчання була розроблена А. Вербицьким. Він стверджував, що одна з основних цілей професійної освіти – формування цілісної структури майбутньої професійної діяльності учня в період його навчання, формування його здібностей до виконання професійної діяльності. Для досягнення цілей формування особистості майбутнього фахівця в професійному навчальному закладі необхідно організувати таке навчання, яке забезпечує перехід, трансформацію одного типу діяльності (пізнавального) в інший (професійний) з відповідною зміною потреб і мотивів, цілей, дій, засобів, предметів і результатів [1, с. 32].

Контекстне навчання орієнтується на те, що знання, вміння, навички даються не як предмет, на який повинна бути спрямована активність учня, а як засіб вирішення завдань діяльності фахівця. Основною характеристикою навчально-виробничого процесу контекстного типу, що реалізується за допомогою системи нових і традиційних форм і методів навчання, є моделювання мовою знакових засобів предметного і соціального змісту майбутньої професійної діяльності. У спеціальних дисциплінах відтворюються реальні професійні ситуації і фрагменти виробництва, відносини зайнятих у ньому

людей. Таким чином, учневі задаються «контури» його професійної праці. Одиницею роботи викладача і учня стає ситуація у всій її предметній та соціальній неоднозначності й суперечливості. Саме в ході аналізу таких ситуацій, ділових і навчальних ігор учень ПТНЗ формується як фахівець і член майбутнього трудового колективу.

Тобто, побудова навчально-виробничого процесу на базі технології контекстного навчання максимально наближає зміст і процес навчальної діяльності учнів ПТНЗ до їхньої подальшої професії. У різноманітних формах навчальної діяльності поступово ніби вимальовується зміст майбутньої спеціальності, що сприяє ефективному загальному та професійному розвитку майбутніх фахівців.

В якості засобів реалізації теоретичних підходів в контекстному навчанні пропонується в повному обсязі використовувати методи активного навчання (у трактуванні А. Вербицького – методи контекстного навчання). Водночас, наголошується, що необхідно комплексно підходити до використання різних форм, методів і засобів активного навчання в органічному поєднанні з традиційними методами.

Основне протиріччя професійного навчання полягає в тому, що оволодіння майбутньою професійною діяльністю фахівцем має бути забезпечене в певних межах і засобами якісної освітньої діяльності. Це протиріччя долається в контекстному навчанні, що являє собою реалізацію динамічної моделі руху діяльності учнів: від власне навчальної діяльності (у формі лекцій, наприклад) через квазіпрофесійні (тобто, ігрові форми) і навчально-проблемної (науково-дослідна робота учнів, виробнича практика та ін.) до власне професійної діяльності [2].

Конструювання навчального процесу в сучасній педагогічній практиці здійснюється або на основі навчання через інформацію, або на основі навчання через діяльність [3, с. 15]. Визначення контекстного навчання як концептуальної основи для інтеграції різних видів діяльності учнів (навчальної, наукової, практичної) може мати широкий зміст. Контексти можуть бути соціальними, поведінковими,

емоційними, історичними, культурними, діяльними тощо. З цієї позиції навчальний процес у ПТНЗ є одним із проявів соціальної практики, тобто він відображає вагомість цих суспільних закономірностей. Це лише фрагмент в контексті багатогранного суспільного життя, а значить, він не може будуватися на тільки єдиній технології навчання.

Контекстне навчання спирається на теорію діяльності, відповідно до якої засвоєння соціального досвіду здійснюється в результаті активної, упередженої діяльності суб'єкта. У ньому отримують втілення такі принципи: активності особистості; проблемності; єдності навчання і виховання; послідовного моделювання у формах навчальної діяльності змісту та умов професійної діяльності фахівців. Особлива увага звертається на реалізацію поступового, поетапного переходу учнів ПТНЗ до базових форм діяльності більш високого рівня. Предметний і соціальний зміст майбутньої професійної діяльності моделюється в навчальному процесі всіма дидактичними засобами, формами, методами, серед яких одне з основних місць займає ділова гра як форма знаково-контекстного навчання [4, с. 68].

Завдання контекстного навчання такі:

1. Допомогти учням ПТНЗ надати знанням особистісний сенс.

2. Створити умови для визначення учнем своїх знань в процесі інтенсивного спілкування, бо ефективно засвоїти той чи інший елемент знання можливо лише за умови його обговорення, розповіді, переказу тощо.

3. Підвищити толерантність учнів до невизначеності.

При цьому провідною функцією контекстного навчання є: навчити учнів діяти, коли умови завдань не визначені, суперечливі, мають альтернативні точки зору.

Викладач ПТНЗ у контекстному навчанні не стільки навчає і виховує, скільки актуалізує, стимулює учнів до розвитку, створює умови для їх самовисунання на засадах використання їхнього емоційно-ціннісного досвіду. Тоді виникає пріоритет суб'єктно-сміслового навчання, в порівнянні з інформаційним навчанням, необхідність діагностики особистісного розвитку, використання пошукового діалогу,

включення навчальних завдань у контекст професійних. У такому випадку об'єктом роботи учнів стає не «дозування інформації», а навчання у всьому своєму предметному та соціальному комплексі, яке моделює предметний і соціальний зміст теперішнього та майбутнього життя учня ПТНЗ, включаючи це навчання в їх реальний контекст.

Основною одиницею роботи учня і викладача в контекстному навчанні стає система проблемних ситуацій. Навчальна інформація в контекстному навчанні повинна набувати рис професійної. При цьому змістом контекстного навчання стає предметна (система навчальних завдань, моделей і ситуацій) і соціальна сторони майбутньої професійної діяльності (форми спільної діяльності та спілкування). Учень засвоює предметний зміст навчання (знання, уміння, навички, досвід професійної діяльності) і, займаючи певну позицію в системі взаємодії учасників освітнього процесу, наслідують прийняті норми соціальних відносин та дій у тій мірі, в якій він активний і виховується як особистість.

Навчальний предмет ставить учня в діяльну позицію, забезпечуючи змістовну реалізацію принципу зв'язку теорії і практики. З переходом від однієї форми організації діяльності до іншої, наближенням до закінчення навчання учні ПТНЗ отримують практику застосування засвоєваних знань. Знання несуть смислову функцію, зумовлюючи комплекс пізнавальних і професійних мотивів та інтересів тих, хто навчається. У контекстному навчанні перехід від навчальної діяльності до професійної забезпечується поступовою трансформацією мотивів з навчальних у професійні.

У зв'язку з цим важливим стає: системність і метапредметні знання; опора на реальний сценарний план діяльності майбутніх фахівців, відповідно до технології виробництва; рольове «інструментування» професійних дій і вчинків [1, с. 51].

Виходячи з вищесказаного, виділимо три основні принципи контекстного навчання, які необхідно враховувати при організації ефективного навчально-виробничого процесу в ПТНЗ: послідовне моделювання у навчальній діяльності цілісного змісту, форм і умов професійної діяльності майбутніх фахівців; проблемність

змісту навчання; провідна роль командної взаємодії (наприклад, майстрів виробничого навчання та учнів), які навчаються вирішувати між собою реальні або змодельовані виробничі ситуації.

При організації підготовки фахівців варто зосередити увагу на трьох базових формах діяльності учнів: навчальній, квазіпрофесійній та навчально-професійній.

1. Навчальна діяльність. У процесі проблемних лекцій і на групових практичних заняттях має бути окреслений предметний контекст майбутньої професійної діяльності.

2. Квазіпрофесійна діяльність моделює в аудиторних умовах зміст і динаміку виробництва, відносини зайнятих у ньому людей (наприклад, при виконанні комплексного завдання, суть якого у вирішенні реальної чи модельованої виробничої ситуації).

3. Навчально-професійна діяльність передбачає виконання реальних практичних

функцій (практичні заняття на виробництві). Залишаючись навчальною, ця робота метою, змістом, формами і технологіями максимально наближається до майбутньої професійної діяльності.

**Висновки.** Отже, навчальна діяльність у контекстному навчанні в умовах ПТНЗ здійснюється як певна система переходів від навчальної до реальної професійної діяльності. У системі контекстного навчання забезпечуються психолого-дидактичні умови інтеграції навчальної, наукової та виробничої діяльності учнів, умови для творчого розвитку особистості кожного майбутнього фахівця, а саме: набуття предметно-професійного та соціального досвіду; розвиток професійного теоретичного і практичного мислення; формування пізнавальної мотивації, забезпечення умов появи професійної мотивації щодо закріплення знань; формування професійно-важливих умінь і навичок.

### Література

1. Вербицкий А. А. Компетентностный подход и теория контекстного обучения / А. А. Вербицкий. – М.: ИЦ ПКСП, 2004. – 84 с.

2. Ковтун О. В. Контекстный подход как методологичный концепт формирования професийно-мовленневої діяльності майбутніх авіаційних операторів [Електронний ресурс] / О. В. Ковтун. – Режим доступу:

<http://er.nau.edu.ua/jspui/bitstream/NAU/>

4467/14.pdf – Загол. з екрану.

3. Левківський М. В. Нові навчальні технології / М. В. Лемківський // Вісник Житомирського державного університету імені Івана Франка. – 1999. – №3. – С. 14–18.

4. Скворцова С. Формування професійної компетентності майбутнього вчителя на засадах контекстного навчання / С. Скворцова // Психолого-педагогічні проблеми сільської школи. – 2010. – Вип. 35. – С. 66–71.

### Реферат

#### Особенности внедрения технологии контекстного обучения в учреждениях профессионально-технического образования

Татьяна Герлянд,

*кандидат педагогических наук, старший научный сотрудник лаборатории технологий профессионального обучения Института профессионально-технического образования НАПН Украины*

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:**  
технология, контекстное обучение, проблемная ситуация, интеграция

Статья посвящена проблеме применения технологии контекстного обучения в учреждениях профессионально-технического образования в современных условиях.

Выявлено, что основная цель контекстного обучения – формирование в рамках учебной деятельности ученика профессионально-технического учебного заведения, его целостной внутренне мотивированной профессиональной деятельности как будущего специалиста.

Анализируются современные исследования по проблеме и основных требований к внедрению технологии контекстного обучения в учреждениях профессионально-технического образования.

Определены основные подходы к технологии, её принципам и структурным особенностям. Установлено, что содержание контекстного обучения отбирается из двух источников: содержательного наполнения изучаемых наук и содержания будущей профессиональной деятельности, представленной в виде модели деятельности специалиста – его функций, проблем, задач, ключевых компетентностей. Содержание обучения задается в виде учебных текстов,

однако в них информация имеет предметный и социальный контексты будущей жизни и деятельности ученика.

Контекстное обучение – обучение, профессионально ориентированное. Все знания при этом предоставляются и изучаются только в контексте будущей профессиональной деятельности. Общей основой различных методик становится профессиональный контекст. Подчеркнута важность межпредметных и междисциплинарных связей, без которых контекстное обучение теряет смысл.

На основе этого приобретает дальнейшее развитие процесс профессионального становления личности ученика профессионально-технического учебного заведения, что позволит более эффективно его вхождению в свою будущую профессию.

---

### Abstract

#### Features of the application of technology in the context of training in Institute of vocational education and training

**Tetyana Gerlyand**

*Ph.D. in Pedagogy, Senior research fellow of the Laboratory of technologies professional training of the Institute of vocational education and training of the National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine*

#### KEY WORDS:

technology, contextual learning, problem situation, integration

The article deals with the application of technology in the context of training institutions of vocational education in modern conditions.

It was revealed that the main purpose of contextual learning – formation into education student of vocational educational institution of its integrated internally motivated professional activity as a future professional.

An analysis of current research on the issue and the main requirements for the implementation of learning technologies in the context of vocational education.

The main approaches to technology, its principles and structural features. The content of the learning context is taken from two sources: the substantive content of the studied Sciences and content of future professional activity, presented in the form of expert business model – its functions, problems, challenges, key competencies. The content of training is given in the form of educational texts, but their information is substantive and social context of the future life and work of the student.

Contextual learning – learning, professionally oriented. All the knowledge in this study are available, and only in the context of a future professional activities. The common ground of different techniques is becoming a professional context. It stressed the need for interdisciplinary and multidisciplinary relations, without which the learning context is meaningless.

On the basis of acquires further development and formation of the professional development of the individual student of vocational educational institution that will contribute to more effective its entry into their future profession.

---

### References

1. Verbytskyy A. A. (2004) Kompetentnostnyy podkhod y teoryya kontekstnoho obuchenyya [Competence approach and the theory of contextual learning] – Moscow: YTs PKSP, 84 (in Russian).
2. Kovtun O. V. (2012) Kontekstnyy pidkhid yak metodolohichnyy kontsept formuvannya profesiyno-movlennyevoyi diyal'nosti maybutnikh aviatsiynykh operatoriv [Elektronnyy resurs] [Contextual approach as a methodological concept of formation of professional speech of future aircraft operators] – (electronic source). Available at: <http://er.nau.edu.ua/jspui/bitstream/NAU/4467/14.pdf> (in Ukrainian).
3. Levkivs'kyi M. V. (1999) Novi navchal'ni tekhnolohiyi [New educational technologies] / M. V. Lemkivs'kyi // Visnyk Zhytomyr's'koho derzhavnoho universytetu imeni Ivana Franka, Zhitomir, 3, 14–18 (in Ukrainian).
4. Skvortsova S. (2010) Formuvannya profesiynoyi kompetentnosti maybutn'oho vchytelya na zasadakh kontekstnoho navchannya [Formation of professional competence of future teachers on the basis of contextual education] / S.Skvortsova // Psykholoho-pedahohichni problemy sil's'koyi shkoly, Vyp. 35, 66–71 (in Ukrainian).



УДК 377.091.212-047.22:338.486.2-057

## ФОРМУВАННЯ ІНФОРМАЦІЙНО-АНАЛІТИЧНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ АГЕНТІВ З ОРГАНІЗАЦІЇ ТУРИЗМУ

Світлана Масліч,

аспірант Інституту професійно-технічної освіти НАПН України

### КЛЮЧОВІ СЛОВА:

професійна компетентність, інформаційно-аналітична компетентність, агент з організації туризму, освітньо-кваліфікаційна характеристика

### Реферат

У статті визначено актуальність проблеми формування інформаційно-аналітичної компетентності майбутніх агентів з організації туризму у професійно-технічних навчальних закладах. Автором проведено проблемний аналіз освітньо-кваліфікаційної характеристики майбутніх агентів з організації туризму та виявлено необхідність здійснення ними інформаційно-аналітичної діяльності в процесі виконання професійних обов'язків. З'ясовано, що професійна діяльність агентів з організації туризму включає інформаційну й аналітичну складову, а, отже, зміст освітніх дисциплін повинен бути спрямований на формування інформаційно-аналітичної компетентності. Наведені результати проведеного анкетування учнів професійно-технічних навчальних закладів свідчать, що проблемі формування інформаційно-аналітичної компетентності педагогами приділяється недостатньо уваги. Здійснений аналіз освітньо-професійної програми підготовки кваліфікованих робітників туристичної галузі дає змогу визначити шляхи розв'язання виявлених суперечностей щодо формування інформаційно-аналітичної компетентності майбутніх агентів з туризму в професійно-технічних навчальних закладах.

Наукова новизна одержаних результатів дослідження, висвітлених у даній статті, полягає у визначенні поняття «інформаційно-аналітична компетентність майбутніх агентів з організації туризму» та обґрунтуванні вимог щодо сформованості інформаційно-аналітичної компетентності цих працівників на ринку туристичних послуг.

Окреслення напрямів подальшого наукового пошуку в розв'язанні проблеми підвищення якості підготовки майбутніх агентів з організації туризму уможливило доведення отриманих результатів у здійсненому дослідженні до конкретних методичних розробок навчальних програм, методичних рекомендацій з проведення уроків теоретичного і виробничого навчання, тестів для контролю знань та вмінь учнів.

**Постановка проблеми.** Нині в Україні відбуваються масштабні зміни у сфері економіки, які вимагають вивчення потреб ринку праці, аналізу затребуваності фахівців тієї чи іншої галузі. А тому сфера освіти повинна мати тісний взаємозв'язок з роботодавцями, бути збалансованою з потребами економіки. Дана вимога знайшла відображення у проекті Закону України «Про професійну освіту», в якому особлива увага приділяється забезпеченню умов для випереджувального розвитку професійної освіти, створенню багатопрофільних, різнорівневих професійних навчальних закладів, що здійснюватимуть підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації спеціалістів та кваліфікованих робітників відповідно до потреб регіонального ринку праці та загальнодержавних потреб [7].

У системі вітчизняної професійної освіти здійснюється підготовка кваліфікованих робітників для різних галузей економіки, зокрема туристичної як однієї з найбільш перспективних. На це вказують дані щодо позитивної динаміки доходів, наведені на сайті Федерації роботодавців Києва: лише за останні півстоліття світовий прибуток, отриманий від туристичної галузі, виріс у 300 разів, а за прогнозами експертів Всесвітньої

туристичної організації, сума доходів від туризму у 2020 році перевищить 2 млрд. доларів [9]. Проте в Україні туризм як економічна сфера діяльності є недостатньо розвиненим. Про це йшлося на Всесвітньому економічному форумі. Наведені дані експертів свідчать, що за підсумками 2013 року Україна посіла 76 позицію з 140 у рейтингу країн за рівнем розвитку туристичної галузі [1]. Однією з істотних проблем якісного розвитку туристичної індустрії в Україні, виокремлених на цьому форумі, є низький рівень професіоналізму кадрів. Очевидно, що розв'язання означеної проблеми потребує активізації наукових досліджень у сфері професійної підготовки саме кваліфікованих робітників, здатних надавати якісні послуги.

### Аналіз досліджень і публікацій.

Різними аспектами проблеми професійної підготовки фахівців сфери туризму присвячені роботи таких українських та зарубіжних учених, як: О. Алілуйко, В. Бабарицька, О. Бейдик, Т. Власова, М. Галицька, Т. Горячева, І. Зорін, Л. Кнодель, А. Конох, В. Лозовецька, Л. Лук'янова, О. Любіцева, П. Олійник, Е. Павлова, В. Пазенок, О. Пирогова, Л. Поважна, С. Попович, О. Сесьолкін, М. Скрипник, Г. Сорокіна, О. Фастовець,

В. Федорченко, Н. Фоменко, Н. Хмілярчук, Г. Цехмістрова, О. Щербакова та інші. Дослідження щодо використання новітніх інформаційних технологій у діяльності підприємств туристичної сфери і туризмі здійснювали: С. Арімов, В. Балута, П. Бурцев, А. Галиновський, О. Губанова, В. Гуляєв, А. Демаш, М. Єфремова, І. Зорін, І. Калашников, Д. Купінський, Ю. Миронов, М. Морозов, Н. Морозова, Т. Новгородцев, Н. Плотнікова, М. Окороков, М. Робсон, М. Скопень, О. Тоффлер, Ф. Уллах, М. Хайдеггер, А. Шлевков, С. Чупров та інші.

В останні роки з'явилася низка праць вітчизняних та зарубіжних учених (Н. Величко, О. Гайдамак, Р. Красовський, О. Назначило, В. Омельченко, Л. Петренко, Н. Рижова, І. Савченко, В. Свистун, В. Фомін, В. Ягупов та інші), у яких висвітлені результати формування і розвитку інформаційно-аналітичної компетентності в різних фахівців. Однак, проведені дослідження не розкривають питання формування інформаційно-аналітичної компетентності майбутніх агентів з організації туризму.

**Мета статті:** проаналізувати стан вивчення проблеми формування інформаційно-аналітичної компетентності майбутніх агентів з організації туризму у професійно-технічних навчальних закладах, визначити шляхи формування даної компетентності як складової професійної компетентності.

**Виклад основного матеріалу.** Визначний український вчений С. Гончаренко у своїх дослідженнях наголошує, що професійна компетентність – це «сукупність знань і вмінь, необхідних для ефективної професійної діяльності: вміння аналізувати, передбачати наслідки діяльності, використовувати інформацію» [6, с. 149]. Як бачимо, професійна компетентність нерозривно пов'язана зі здатністю орієнтуватися в інформаційному просторі. Сучасний світ характеризується зростанням обсягів інформації, тому висококваліфікований фахівець будь-якої галузі повинен володіти навиками швидкого отримання і поновлення інформації, умінням аналізувати її, вирішувати в оперативних виробничих ситуаціях.

Значна кількість учених, досліджуючи питання професійної компетентності фахівців різних галузей,

прийшли до висновку, що інформаційно-аналітична компетентність є складовою професійної компетентності. Зокрема, А. Трофименко, вивчаючи питання розвитку інформаційно-аналітичної компетенції студентів у вузі, звертає увагу на посилення ролі аналітичної складової професійної діяльності і зазначає, що здебільшого інформаційно-аналітична компетентність науковцями розглядається як складова професійної компетентності, до того ж, специфічність аналітичної складової інформаційної підготовки висвітлюється мінімально, а самі знання про розвиток та формування інформаційно-аналітичної компетентності у педагогічній теорії та практиці тільки починають складатися [8, с. 11-12].

За результатами дослідження структури і змісту професійної компетентності офіцерів-інженерів В. Омельченко дійшла висновку, що інформаційно-аналітична складова їхньої професійної діяльності є обов'язковим компонентом професійної компетентності військового фахівця. Під інформаційно-аналітичною компетентністю військового спеціаліста вона розуміє «готовність і здатність військового спеціаліста на основі мотивованого і обґрунтованого застосування засобів ІКТ здійснювати цілеспрямовану інформаційно-аналітичну діяльність, пов'язану з пошуком, якісно-змістовним аналізом, обробкою і перетворенням інформації» [5, с. 3].

До подібного висновку дійшла й О. Гайдамак, здійснивши дослідження інформаційно-аналітичної компетентності магістра фізико-математичної освіти, про що йдеться в її науковій праці: «...інформаційно-аналітична компетентність є ключовою складовою професійної компетентності, оскільки, в силу фундаментальності понять «інформація» і «аналіз», на ній засновані інші компоненти професійної компетентності» [2].

Вітчизняними і зарубіжними вченими доведено, що інформаційно-аналітична компетентність є ключовою. За класифікацією компетентностей, прийнятою в європейських країнах, зазначена компетентність віднесена до переліку загальних (generic), тобто, це – знання, розуміння, навички та здатності, якими студент оволодіває в рамках виконання певної програми навчання, але які мають універсальний характер. Вона представлена

набором окремих компетентностей: здатністю до аналізу та синтезу; елементарними навичками роботи з ПК; навичками роботи з інформацією (уміння знаходити та аналізувати інформацію з різних джерел).

Як ключова (універсальна) дана компетентність входить до складу професійної компетентності, адже професійна діяльність сучасного фахівця будь-якого напрямку нерозривно пов'язана з опрацюванням та аналізом інформації. Без навиків якісного опрацювання інформації працівник жодної галузі не може бути конкурентоспроможним на ринку праці. Однак, зміст цієї інформації відрізняється своєю специфікою, котра відображає особливості змісту професії, виконуваних функцій, тобто професійної компетентності.

Отже, подальший науковий пошук необхідно спрямувати на з'ясування суті поняття професійної компетентності майбутніх агентів з організації туризму. Для цього скористаємося результатами дослідження В. Любарець, яка вважає, що «професійна компетентність агента з організації туризму – це інтегрована здатність особистості здійснювати професійну діяльність у сфері туризму, використовуючи цілісний комплекс знань, умінь і навичок, психологічних особливостей, професійних позицій» [4, с. 6]. Зауважимо, що стан сучасного туристичного ринку вимагає від фахівців даної галузі серйозного рівня оволодіння інформаційними технологіями. Агент з

організації туризму має досконало орієнтуватися в інформаційному просторі, швидко опрацьовувати величезні обсяги даних, аналізувати та оцінювати їх. А отже, працівники туристичної галузі повинні мати чітко сформовані риси інформаційно-аналітичної компетентності, на що вказують результати аналізу освітньо-кваліфікаційної характеристики [3]. Основними напрямками діяльності агента з організації туризму є робота з клієнтами та партнерами, засобами комунікацій, технологічною документацією, ведення баз даних, калькуляція, складання аналітичних звітів. Кожен з цих напрямів діяльності може бути реалізований за умов володіння певними уміннями, які відображено нами в таблиці 1. Результати вивчення їх переліку уможливають висновок, що професійна діяльність агентів з організації туризму включає інформаційну й аналітичну складову, а, отже, зміст освітніх дисциплін повинен бути спрямованим на формування інформаційно-аналітичної компетентності.

Проведені нами дослідження дають підставу стверджувати, що інформаційно-аналітична компетентність майбутніх агентів з організації туризму – це складова їхньої професійної компетентності, спрямована на пошук та опрацювання інформації, роботу з інформаційними ресурсами та програмними засобами з метою формування банку туристичних послуг та організації обслуговування клієнтів туризму.

Таблиця 1

**Перелік умінь агента з організації туризму, відповідно до освітньо-кваліфікаційної характеристики**

<b>Напрямок діяльності</b>	<b>Уміння (відповідно до критеріїв кваліфікаційної атестації майбутніх агентів з організації туризму)</b>
1	2
<b>Робота з клієнтами</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Надавати інформацію про маршрути, тури та програми обслуговування туристів на маршруті.</li> <li>– Надавати необхідну інформацію щодо екскурсій.</li> <li>– Надавати інформацію клієнтам з особливими потребами.</li> </ul>
<b>Робота з партнерами</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Співпрацювати з туроператорами.</li> <li>– Бронювати та оформляти послуги з компаніями-перевізниками (авіа, залізничні, авто, круїзні судна тощо).</li> <li>– Бронювати та оформляти послуги з компаніями-постачальниками послуг проживання.</li> <li>– Бронювати та оформляти послуги з компаніями-постачальниками послуг харчування.</li> </ul>

Продовження таблиці 1

1	2
	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Бронювати та оформляти послуги з компаніями-постачальниками послуг трансферу.</li> <li>– Бронювати та оформляти послуги з компаніями-постачальниками екскурсій послуг.</li> </ul>
<b>Робота з засобами комунікацій</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Реєструвати, обробляти та розсилати кореспонденцію.</li> <li>– Працювати в мережі Інтернет.</li> <li>– Працювати з електронною поштою, глобальними та локальними телекомунікаційними системами, розсилати інформацію.</li> </ul>
<b>Ведення баз даних</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Створювати прості бази даних засобами Microsoft Access.</li> </ul>
<b>Калькуляція</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Здійснювати продаж туру, в тому числі по телефону, через мережу Інтернет тощо.</li> </ul>
<b>Технологічна документація</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Вести документацію, зберігання і вилучення інформації.</li> <li>– Оформляти та видавати технологічну документацію (інформаційний листок, ваучер, путівку, квитки, страхові полюси).</li> </ul>
<b>Аналітичні звіти</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Проводити аналіз роботи фірми за напрямками діяльності, давати оцінку її роботи.</li> <li>– Виконувати аналітичний огляд перспектив роботи туристичної фірми, вивчати її конкурентоспроможність на туристичному ринку.</li> </ul>

Водночас, практика підготовки майбутніх агентів з організації туризму в ПТНЗ показує, що проблемі формування інформаційно-аналітичної компетентності приділяється недостатньо уваги. Про це свідчать і дані опитування, в якому взяли участь 125 учнів з трьох професійно-технічних навчальних закладів.

Запропонована анкета містила кілька запитань, спрямованих на з'ясування розуміння ними частки інформаційно-аналітичної діяльності в майбутній професії, її суті та мотивації до опанування. З'ясовано, що лише 37% учнів пов'язують роботу агента з організації туризму з інформаційно-аналітичною діяльністю, 31% опитаних – частково, 32% взагалі не пов'язує майбутню роботу з цим видом діяльності. На запитання: «Чи знайомі Ви зі змістом аналітичної діяльності агента з організації туризму?» лише 27% опитаних відповіли «так», 44% – «частково» і 29% учнів взагалі не розуміє змісту аналітичної діяльності; тільки 36% опитаних навели приклади аналітичного опрацювання інформації в роботі агента з організації туризму. Водночас, 80% учнів виявили бажання набути навички інформаційно-аналітичної діяльності як складової інформаційно-аналітичної компетентності.

З метою визначення шляхів розв'язання проблеми формування інформаційно-аналітичної компетентності майбутніх агентів з туризму в ПТНЗ нами здійснено аналіз освітньо-професійної програми підготовки кваліфікованих робітників туристичної галузі, в результаті чого виявлено, що вона передбачає три цикли професійної підготовки: загальнопрофесійну, професійно-теоретичну та професійно-практичну. Для унаочнення отриманих результати аналізу представлено в табл. 2.

Аналіз розглянутих навчальних предметів свідчить, що лише два з них спрямовані на оволодіння учнями інформаційними технологіями, а саме: «Інформаційні технології» та «Інформаційні технології в туризмі», що складає 12% загальної кількості годин. Таким чином, можна констатувати наявність суперечностей між:

- високими вимогами до випускників професійно-технічних навчальних закладів туристичного профілю на ринку туристичних послуг, з однієї сторони, і рівнем їхньої підготовленості до інформаційно-аналітичної діяльності в межах виконання професійних обов'язків – з іншої;

Світлана Масліч. Формування інформаційно-аналітичної компетентності майбутніх агентів з організації туризму

– великою кількістю розроблених розробленістю методик й технологій навчально-методичних матеріалів щодо формування інформаційно-аналітичної підготовки майбутніх агентів з організації компетентності майбутніх агентів з туризму в ПТНЗ, і недостатньою організації туризму в ПТНЗ.

Таблиця 2

Розподіл годин із врахуванням можливості формування навиків інформаційно-аналітичної діяльності

Навчальні предмети	Загальна кількість годин*	% від загальної кількості годин предметів професійного циклу	Формування навиків інформаційно-аналітичної діяльності**
Основи правових знань	17	4,0	–
Основи галузевої економіки і підприємництва	17	4,0	–
Інформаційні технології	17	4,0	+
Правила дорожнього руху	4	0,9	–
Технологія туристичного обслуговування	66	15,5	+ –
Технологія транспортного обслуговування в туризмі	10	2,3	–
Основи гостинності в сфері туристичного обслуговування	13	3,0	+ –
Інформаційні технології в туризмі	34	8,0	+
Іноземна мова за професійним спрямуванням	122	28,6	–
Географія туризму	64	15,0	–
Охорона праці	14	3,3	–
Основи психології, етикет професійного спілкування та основи попередження та вирішення конфліктів	36	8,4	–
Основи екологізації туристичної діяльності	13	3,0	–
<b>Усього:</b>	<b>427</b>	<b>100</b>	

\* – без врахування резерву часу, консультацій, державної кваліфікаційної атестації;

\*\* + – усі теми навчальної програми передбачають роботу з комп'ютерною технікою та електронними інформаційними ресурсами;

+ – – лише деякі теми навчальної програми передбачають роботу з комп'ютерною технікою та електронними інформаційними ресурсами;

– – не передбачається робота з комп'ютерною технікою та електронними інформаційними ресурсами.

Нині система професійно-технічної освіти повинна дати державі фахівця, здатного самостійно здобувати знання та застосовувати їх на практиці, готового до саморозвитку й самовдосконалення. А отже, професійно-технічні навчальні заклади повинні використовувати у своїй освітній діяльності такі форми та методи, які б дали

зможу майбутнім випускникам адаптуватися до сучасних вимог ринку праці.

Ми вбачаємо, що процес професійного становлення майбутніх агентів з організації туризму в ПТНЗ матиме позитивний ефект, якщо:

– у навчальному процесі повною мірою враховуватимуться вимоги щодо

сформованості інформаційно-аналітичної компетентності майбутніх агентів з організації туризму;

– будуть розроблені та обґрунтовані педагогічні умови, створено модель та навчально-методичне забезпечення її формування (навчальні програми, методичні рекомендації з проведення уроків теоретичного та виробничого навчання, тести для контролю знань та умінь учнів).

**Висновки.** Отже, проведений проблемний аналіз дав змогу виявити «вузькі місця» у змісті підготовки майбутніх агентів з організації туризму і показав, що їхня робота більшою мірою пов'язана з інформаційно-аналітичною діяльністю, а тому потребує сформованості інформаційно-аналітичної компетентності в професійно-технічному навчальному закладі. У процесі дослідження доведено, що інформаційно-аналітична компетентність є важливою складовою професійної компетентності майбутніх агентів з організації туризму. Проте аналіз Державного стандарту з

професії «Агент з організації туризму» показав, що лише два навчальні предмети спрямовані на формування навиків інформаційно-аналітичної діяльності. Відтак, з'ясовано, що в навчальних програмах професійної підготовки агентів з організації туризму приділяється незначна увага питанню формування інформаційно-аналітичної компетентності. Як наслідок, більшість випускників професійно-технічних навчальних закладів не пов'язує роботу агента з організації туризму з інформаційно-аналітичною діяльністю, не розуміє її значення у професійній діяльності й, відповідно, є невідповідною до роботи у практичних умовах туристичного бізнесу.

А отже, перед професійно-технічними навчальними закладами гостро постає питання удосконалення системи професійної підготовки агентів з організації туризму. Як передумову підвищення їхнього фахового рівня, ми вбачаємо впровадження методики формування в них інформаційно-аналітичної компетентності.

#### Література

1. BBC Україна [Електронний ресурс] – Режим доступу: [http://www.bbc.com/ukrainian/entertainment/2013/03/130307\\_ukraine\\_tourism\\_dt.shtml](http://www.bbc.com/ukrainian/entertainment/2013/03/130307_ukraine_tourism_dt.shtml)
2. Гайдамак Е. С. Развитие информационно-аналитической компетентности будущего магистра физико-математического образования (в условиях реализации магистерской программы 540204 «Информатика в образовании») : автореф. дисс. ... канд. пед. наук.: 13.00.02 / Гайдамак Елена Сергеевна; Омский гос. пед. ун-т. – Омск; 2006. – 23 с.
3. Державний стандарт професійно-технічної освіти з професії «Агент з організації туризму» – К.: 2013.
4. Любарець В. В. Формування професійної компетентності майбутніх агентів з організації туризму у професійному коледжі : автореф. дис. ... 13.00.04 / Владислава Вікторівна Любарець – Переяслав-Хмельницький, 2015. – 21 с.
5. Омельченко В. И. Развитие информационно-аналитической компетентности будущего офицера-инженера в условиях смешанного обучения информатике : автореф. дисс. ... канд. пед. наук. – Челябинск; 2011. – 26 с.
6. Професійна освіта : Словник : навч. посібник / [уклад. С. У. Гончаренко та ін.; ред. Н. Г. Ничкало]. – К. : Вища школа, 2000. – С. 149.
7. Професійно-технічна освіта в Україні [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://proftekhosvita.org.ua/uk/news/details/7012/>
8. Трофименко А. Е. Развитие информационно-аналитической компетенции студентов в вузе : автореф. дисс. канд. пед. наук. – Челябинск; 2012. – 25 с.
9. Федерація роботодавців Києва [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://frk.kiev.ua/index.php?p=articles&area=1&action=displayarticle&id=763&name=2012>

**Реферат**  
**Формирование информационно-аналитической компетентности будущих агентов по организации туризма**

**Светлана Маслич,**  
*аспирант Института профессионально-технического образования НАПН Украины*

**КЛЮЧЕВЫЕ**

**СЛОВА:**

профессиональная компетентность, информационно-аналитическая компетентность, агент по организации туризма, образовательно-квалификационная характеристика

В статье определена актуальность проблемы формирования информационно-аналитической компетентности будущих агентов по организации туризма в профессионально-технических учебных заведениях. Автором осуществлен проблемный анализ образовательно-квалификационной характеристики будущих агентов по организации туризма и выявлена необходимость осуществления ими информационно-аналитической деятельности в процессе выполнения профессиональных обязанностей. Выяснено, что профессиональная деятельность агентов по организации туризма включает информационную и аналитическую составляющую, а следовательно, содержание образовательных дисциплин должно быть направленным на формирование информационно-аналитической компетентности. Приведенные результаты проведенного анкетирования учащихся профессионально-технических учебных заведений свидетельствуют, что проблеме формирования информационно-аналитической компетентности педагогами уделяется недостаточно внимания. Выполненный анализ образовательно-профессиональной программы подготовки квалифицированных рабочих туристической отрасли позволяет определить пути решения выявленных противоречий по формированию информационно-аналитической компетентности будущих агентов по туризму в профессионально-технических учебных заведениях.

Научная новизна полученных результатов исследования, освещенных в данной статье, заключается в определении понятия «информационно-аналитическая компетентность будущих агентов по организации туризма» и обосновании требований к сформированности информационно-аналитической компетентности этих работников на рынке туристических услуг. Обозначение направлений дальнейшего научного поиска в решении проблемы повышения качества подготовки будущих агентов по организации туризма делает возможным приведение полученных результатов в выполненном исследовании к конкретным методическим разработкам учебных программ, методических рекомендаций по проведению уроков теоретического и производственного обучения, тестов для контроля знаний и умений учащихся.

**Abstract**

**Forming of informational and analytical competence of the profession of travel agent**

**Svitlana Maslich,**  
*postgraduate of the Institute of Vocational Education NAPS of Ukraine*

**KEY WORDS:**

professional competence, informational and analytical competence, travel agent, educationally-qualifying characteristics

The problem of formation of the informational and analytical competence of the profession of travel agent in vocational schools is determined in the article. The author conducted the analysis of educationally-qualifying characteristics of the profession of travel agent and identified the need for the informational and analytical activity in their profession. It is determined that the professional activity of travel agents includes informational and analytical components, and therefore the content of subjects should be aimed at the formation of the informational and analytical competence. The results of the survey conducted by the students of vocational schools showed that the teachers don't pay enough attention to the problem. The analysis of educational and professional training programs for skilled workers of the tourism industry helps to identify the ways of resolution of contradictions regarding the formation of informational and analytical competence of the profession of travel agent in vocational schools.

Scientific novelty of the survey results is the definition of "informational and analytical competence of the profession of travel agents" and substantiation of the requirements of informational and analytical competence of this profession in tourism market.

Further scientific research of the problem gives an opportunity to use the survey results for the development of specific curricula teaching materials, recommendations for theoretical and industrial training lessons and tests to check students' knowledge and skills.

**References**

1. BBC Ukraina [Electronic source] – [http://www.bbc.com/ukrainian/entertainment/2013/03/130307\\_ukraine\\_tourism\\_dt.shtml](http://www.bbc.com/ukrainian/entertainment/2013/03/130307_ukraine_tourism_dt.shtml).
2. Gaydamak E. S. Razvitie informatsionno-analiticheskoy kompetentnosti budushchego magistra fiziko-matematicheskogo obrazovaniya (v usloviyakh realizatsii masterskoy programmy 540204 «Informatika v obrazovanii»). Avtoref. diss. na soisk uch. st. kand. ped. nauk. – Omsk; 2006.
3. Derzhavnyi standart profesiino-tekhnichnoi osvity z profesii «Ahent z

orhanizatsii turyzmu» – K.: , 2013.

4. Liubarets V. V. Formuvannia profesiinoi kompetentnosti maibutnikh ahentiv z orhanizatsii turyzmu u profesiinomu koledzhi: Avtoref. dys. kand. ped. nauk / V. V.Liubarets – Pereiaslav- Khmelnytskyi, 2015 . – 21 s.

5. Omel'chenko V. I. Razvitie informatsionno-analiticheskoy kompetentnosti budushchego ofitsera-inzhenera v usloviyakh smeshannogo obucheniya informatike. Avtoref. diss. na soisk uch. st. kand. ped. nauk. – Chelyabinsk; 2011. – 26 s.

6. Profesiina osvita : Slovnyk : navch. posibnyk / [uklad. S. U. Honcharenko ta in.; red. N. H. Nychkalo ]. – K. :Vyshcha

shkola, 2000. – S. 149.

7. Profesiino-tekhnichna osvita v Ukraini [Electronic source] – Rezhym dostupu: <http://proftekhosvita.org.ua/uk/news/details/7012/>

8. Trofimenko A. E. Razvitie informatsionno-analiticheskoy kompetentsii studentov v vuze. Avtoref. diss. na soisk uch. st. kand. ped. nauk. – Chelyabinsk; 2012. – 25 s.

9. Federatsiia robotodavtsiv Kyieva [Electronic source] – Rezhym dostupu:<http://frk.kiev.ua/index.php?p=articles&area=1&action=displayarticle&id=763&name=2012>



УДК 377.4

## ЗАСТОСУВАННЯ ВЕБ-КВЕСТІВ У ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ

Леонід Романов,

аспірант Інституту професійно-технічної освіти НАПН України

---

### КЛЮЧОВІ СЛОВА:

технологія, веб-квест, тренінг, готовність до застосування веб-квестів

### Реферат

У статті обґрунтовано, що використання веб-квестів дає змогу подолати слабкі сторони та небезпечності, пов'язані із запровадженням технології проектного навчання у професійно-технічних навчальних закладах. Розкрито суть і структуру веб-квестів. Охарактеризовано тренінг для педагогічних працівників професійно-технічної освіти щодо застосування веб-квестів. Наведено дані експериментального дослідження щодо розвитку готовності педагогічних працівників професійно-технічної освіти до застосування веб-квестів.

Зазначено, що якість професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників автотранспортного профілю можна підвищити за рахунок поєднання сучасних педагогічних технологій з інформаційно-комунікаційними. Прикладом такої ефективної інтеграції є веб-квести, що втілюють проектне навчання на основі застосування інформаційно-комунікаційних технологій. Ефективне застосування технології проектного навчання у поєднанні з інформаційно-комунікаційними технологіями у навчальному процесі професійних навчальних закладів підвищує ефективність усіх видів навчальної діяльності, якість підготовки майбутніх кваліфікованих робітників, формування їхньої професійної компетентності, культури. Веб-квест розглянуто в контексті технології проектного навчання як вид Інтернет-проекту, що дає можливість ефективно використовувати знайдену в Інтернет інформацію. Представлено типову структуру веб-квесту. Наведено результати дослідження готовності педагогічних працівників до застосування веб-квестів. Структура означеної готовності складатиметься з таких компонентів, як: мотиваційний, особистісний, змістовий, операційний. Отримані результати свідчать про позитивну динаміку щодо розвитку в педагогів і методистів готовності до застосування веб-квестів у професійній підготовці кваліфікованих робітників.

---

**Постановка проблеми.** Становлення в сучасному світі глобального комунікаційного простору, що справляє відчутний вплив на всі компоненти структури суспільства, має як небезпечності, так і позитивні сторони. З одного боку, в інформаційно-телекомунікаційну епоху відбуваються деструктивні процеси, пов'язані з «кризою культури», а з іншого – комп'ютеризація стає могутнім чинником гуманізації, розкриттям творчих потенцій особистості, звільняє її від рутинної, формально допоміжної праці. Сучасні високотехнологічні виробництва вимагають від кваліфікованих робітників різних галузей, зокрема автотранспортної, не тільки високих рівнів прояву професійних вмінь, а й сформованості особистісних якостей, зокрема, креативності, інноваційності, гнучкості, самостійності, відповідальності, активності тощо. Такі вимоги підсилюються за умов інтеграції країни у світову спільноту. Водночас, підготовка майбутніх кваліфікованих робітників для високотехнологічних виробництв часто базується не на науково обґрунтованих підходах, а на інтуїції і досвіді педагогів на фоні різкого зростання їхніх трудових витрат і психологічних навантажень.

Сьогодні якість професійної

підготовки майбутніх кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах, зокрема автотранспортної галузі, можна підвищити за рахунок поєднання сучасних педагогічних технологій з інформаційно-комунікаційними. Прикладом такої ефективної інтеграції є веб-квести, що втілюють проектне навчання на основі застосування інформаційно-комунікаційних технологій. Водночас, у системі професійно-технічної освіти існує потреба в розвитку готовності педагогічних працівників (викладачів, методистів) до застосування означених технологій.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Виникненню та становленню проектної технології в освіті присвячені роботи М. Нолла, Ю. Олькерса, Є. Полат, В. Стернберг, К. ДюЧарм та інших дослідників. Методичні аспекти застосування цієї технології представлено в роботах Ю. Жилияєвої, Д. Левітеса, П. Лузана, О. Ловкої, Г. Романової та ін. Загальною тенденцією названих досліджень є розгляд проектної технології у контексті особистісно орієнтованого підходу до навчання.

Серед науковців, які розробляють проблему застосування веб-квестів у професійній підготовці майбутніх фахівців,

варто виділити М. Кадемію, Р. Гуревича, І. Петухова, І. Албегову, А. Новікову, О. Федорова, Г. Шамотонову. Аналіз цих досліджень свідчить про те, що питанням підготовки педагогів професійної школи до використання веб-квестів у навчанні не приділяється достатньої уваги. Отже, тема статті є актуальною.

**Мета статті** – охарактеризувати інтеграцію проектного навчання з інформаційно-комунікаційними технологіями на основі веб-квесту в професійній підготовці кваліфікованих робітників автотранспортної галузі.

**Виклад основного матеріалу.** Ефективне застосування технології проектного навчання у поєднанні з інформаційно-комунікаційними технологіями (ІКТ) у навчальному процесі професійних навчальних закладів підвищує ефективність усіх видів навчальної діяльності, якість підготовки майбутніх кваліфікованих робітників, формування їхньої професійної компетентності, культури. Як відомо, технологія проектного навчання орієнтує учнів на створення освітнього продукту. Учні за власною ініціативою, індивідуально або в малих

групах, за певний час виконують пізнавальну, дослідницьку, конструкторську або іншу роботу на конкретну тему. Проектне навчання майбутніх кваліфікованих робітників виконує низку функцій, зокрема, дидактичну, пізнавальну, виховну, соціалізуючу та розвивальну. Здійснений в ході дослідження теми НДР «Удосконалення особистісно-розвивальних педагогічних технологій у професійно-технічній освіті» (Інститут професійно-технічної освіти НАПН України) SPOT-аналіз технології навчального проектування засвідчив, що саме застосування веб-квестів здатне подолати слабкі сторони та небезпечності, пов'язані із застосуванням означеної технології (табл. 1).

Ми розглядаємо веб-квест у контексті технології проектного навчання як вид Інтернет-проекту, що дає можливість ефективно використовувати інформацію, знайдену в Інтернеті. У перекладі з англійської мови «квест» (Quest) – тривалий цілеспрямований пошук, що може бути пов'язаний з прикладами або грою; також слугує для позначення одного з різновидів комп'ютерних ігор.

Таблиця 1

Результати SPOT-аналізу технології навчального проектування

<b>Сильні сторони (Satisfaction)</b>	<b>Слабкі сторони (Problems)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• підвищення мотивації учнів до навчання</li> <li>• навчання співробітництву</li> <li>• інтеграція ЗУН з різних дисциплін</li> <li>• забезпечення міжпредметних зв'язків</li> <li>• розвиток особистісних компетентностей</li> <li>• забезпечення продуктивності навчання</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• труднощі</li> <li>• значні витрати часу</li> <li>• складнощі в оцінюванні</li> <li>• неготовність педагогів</li> <li>• неготовність учнів</li> </ul>
<p><b>Шанси (Opportunities), резерви, шляхи розв'язання проблем</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• оптимізація діяльності учасників проектів завдяки застосуванню ІКТ</li> <li>• створення технопарків</li> <li>• підготовка педагогів до застосування технології</li> <li>• формування готовності учнів до проектної діяльності</li> <li>• обмін досвідом між педагогами</li> <li>• стимулювання та підтримка навчальної проектної діяльності</li> <li>• безпосередній зв'язок з практикою</li> <li>• застосування проектів різних видів</li> </ul>	<p><b>Небезпечності (загрози) (Threats)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• пріоритет навчального проектування погіршує теоретичну підготовку</li> <li>• колективні форми виконання проектів</li> <li>• заважають індивідуалізації та диференціації навчання</li> <li>• збільшення обсягу самостійної роботи учнів</li> </ul>

Автор технології «веб-квест» Б. Додж класифікував веб-квести за такими принципами [5]:

- тривалість виконання (коротко-строкові, довгострокові);
- предметний зміст (монопроекти, міжпредметні веб-квести);
- тип завдань, які виконують учні,

студенти (переказ, компіляційні загадки, журналістські, конструкторські, творчі, переконуючі, розв'язок спірних проблем, самопізнавальні, аналітичні, оцінні, наукові).

Розглянемо типову структуру веб-квесту (табл. 2), яка може варіювати залежно від його виду.

Таблиця 2

### Структура веб-квесту

Складові	Зміст
Вступ	короткий опис теми
Завдання	формулювання проблемного завдання і опис форми представлення кінцевого результату
Порядок роботи і необхідні ресурси	опис послідовності дій, ролей і ресурсів, необхідних для виконання завдання, допоміжні матеріали
Оцінка	опис критеріїв і параметрів оцінки виконання веб-квесту, представленою як бланк оцінки
Висновок	короткий опис того, чому можуть навчитися учні
Використані матеріали	посилання на ресурси, що використовувалися для створення веб-квеста
Коментарі для викладача	методичні рекомендації для викладачів, які застосовують веб-квест

У ході VI Всеукраїнського науково-практичного семінару «Інноваційні методики професійної підготовки кваліфікованих робітників сфери автотранспорту» в рамках Всеукраїнського фестивалю науки (м. Київ, 19 травня 2015 року, ПТО НАПН України спільно з ННЦ ПТО НАПН України) було проведено анкетування педагогів ПТНЗ автотранспортного профілю щодо застосування веб-квестів у навчанні (62 особи).

Отримані дані свідчать про те, що проектні технології застосовують 75% викладачів і майстрів виробничого навчання, водночас, серед означених технологій веб-квести використовують лише 5% опитуваних.

Для підвищення рівня готовності педагогічних працівників професійно-

технічних навчальних закладів до застосування веб-квестів у межах тренінг-курсу «Запровадження особистісно-розвивальних педагогічних технологій у професійно-технічну освіту» розроблено тренінг, що реалізується за таким планом:

1. Особливості технології веб-квесту.
2. Проходження веб-квесту (робота в командах у веб-квесті «Золоте яблуко»).
3. Алгоритм створення веб-квесту (робота в командах, створення веб-квесту).
4. Підсумкова рефлексія.

Щоб відпрацювати алгоритм роботи за цією технологією, слухачі мають пройти розроблений нами навчальний веб-квест «Золоте яблуко», представлений як сайт, що знаходиться за адресою: <http://q-golden-apple.blogspot.com>.

На вкладці «Головна» представлено тему і призначення веб-квесту. Вкладка

«Вступ» містить опис проблемної ситуації і постановку загальних завдань, сформульованих таким чином:

1. Вам необхідно об'єднатися у трійки та методом жеребкування дізнатися, образ якої давньогрецької богині ваша команда досліджуватиме.

2. Кожний з учасників групи має обрати одну з ролей (вкладка «Ролі»).

3. Кожна роль передбачає виконання певних завдань; для їх виконання скористуйтеся посиланнями в Інтернеті (вкладка «Ресурси»).

4. Після завершення всіх завдань складіть підсумковий звіт-презентацію, що формується зі звіту кожного учасника групи у вигляді слайдів, створених в програмі MS PowerPoint.

5. Після презентацій визначте за

методикою шкалювання, у шкалі від 0 до 10, наскільки кожна з богинь представлена Вами особисто. Повідомте результати ведучому.

6. Дізнайтеся, хто отримав «золоте яблуко».

На вкладці «Ролі» слухачі ознайомлюються з особливостями виконання ролей: «Історик», «Психолог», «Методист». Усі необхідні для виконання завдань посилання знаходяться на вкладці «Ресурси». У вкладці «Оцінювання» представлено відповідну процедуру. Зокрема, оцінювання роботи команд здійснюється експертами або шляхом взаємооцінювання між командами за представленими нижче критеріями у 12-бальній шкалі (табл. 3).

Таблиця 3

**Приклад оцінювання учасників веб-квесту**

<b>Критерії</b>	<b>Бали (макс. 3 за кожний критерій)</b>
Глибина та оригінальність виступу	
Якість оформлення презентації	
Логічність викладу інформації	
Дотримання вимог	
<i>Загальна кількість балів</i>	

Після проходження веб-квесту відпрацьовуються технологічні аспекти його розробки, зокрема, створення блогу і наповнення його необхідною інформацією.

У ході проведення тренінгів здійснювалося дослідження готовності педагогічних працівників до застосування веб-квестів. Структура означеної готовності складається з таких компонентів, як мотиваційний, особистісний, змістовий, процесуальний. Мотиваційний компонент включає мотиви цієї діяльності, особистісний містить відповідні здібності, до змістового компоненту входять знання

щодо застосування веб-квестів, процесуальний складається з комплексу вмінь, які вможливають ефективне запровадження цієї технології.

Отримані результати свідчать про позитивну динаміку щодо розвитку в педагогів і методистів готовності до застосування веб-квестів (рис. 1). Зокрема, після експерименту для жодного компонента не спостерігається прояву низького рівня. Якщо високий рівень до експерименту взагалі не був виражений, то після експерименту він став притаманним усім названим компонентам.

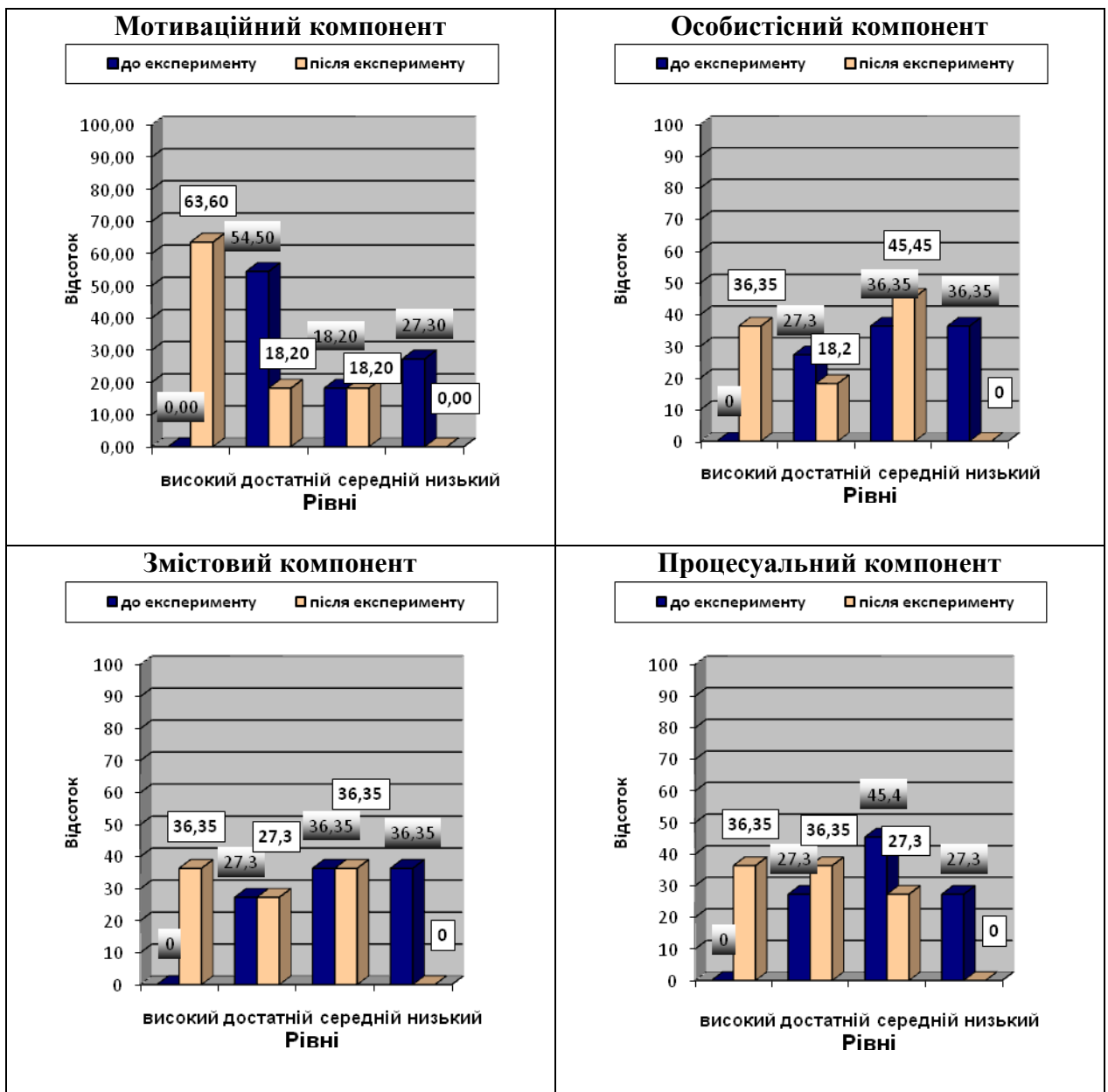


Рис. 1. Готовність педагогічних працівників до застосування веб-квестів у професійно-технічній освіті

**Висновки.** Отже, ефективно застосування технології проектного навчання у поєднанні з інформаційно-комунікаційними технологіями в навчальному процесі професійних навчальних закладів автотранспортного профілю підвищує ефективність усіх видів навчальної діяльності, якість підготовки майбутніх кваліфікованих робітників, формування їхньої професійної компетентності, культури. Саме використання веб-квестів дає змогу подолати слабкі сторони та небезпечності,

пов'язані із запровадженням технології проектного навчання.

Розвиток готовності педагогів до застосування веб-квестів у професійному навчанні майбутніх кваліфікованих робітників є важливим аспектом забезпечення якості професійної освіти. Ефективною формою навчання педагогів і методистів є тренінгова, оскільки вона відповідає особливостям навчання дорослих, зокрема, ґрунтується на врахуванні особистісного та професійного досвіду слухачів. У ході тренінгового навчання

педагогічних працівників визначено вивчення психологічних та педагогічних позитивну динаміку щодо розвитку в них умов використання веб-квестів у готовності до застосування веб-квестів. У професійній підготовці майбутніх подальших дослідженнях планується кваліфікованих робітників.

### Література

1. Гуревич Р. С. Веб-квест у навчанні: путівник: навчально-методичний посібник / Р. С. Гуревич, М. Ю. Кадемія, О. В. Шестопалюк. – Вінниця: РВВ ВДПУ ім. М. Коцюбинського, 2012. – 128 с.
2. Кадемія М. Ю. Веб-квест у підготовці майбутніх учителів: навчально-методичний посібник / М. Ю. Кадемія, О. В. Шестопалюк. – Вінниця: ТОВ Фірма «Планер», 2013. – 155 с.
3. Кобзар В. М. Використання технології Web-квест для моделювання професійної діяльності технологів у коледжі аграрного профілю // В. М. Кобзар / Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання у підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми: збірник наук. праць. – Київ-Вінниця: ТОВ фірма «Планер», 2014. – Вип. №37. – С. 315-319.
4. Теорія і практика впровадження інноваційних технологій навчання у професійну підготовку кваліфікованих робітників: монографія / [П. Лузан, В. Манько, Л. Нестерова, Г. Романова та ін.]; за заг. ред. Г. Романової. – К.: ТОВ «НВП Поліграфсервіс», 2014. – 216 с.
5. Dodge V. Some Thoughts About Web Quests. 1995-1997. [Електронний ресурс] / March. Т. – Режим доступу: [http://webquest.sdsu.edu/about\\_webquests.html](http://webquest.sdsu.edu/about_webquests.html).

### Реферат

#### Применение веб-квестов в профессионально-технических учебных заведениях

**Леонид Романов,**  
*аспирант Института профессионально-технического образования НАПН Украины*

#### КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:

технология, веб-квест, тренинг, готовность к применению веб-квестов

В статье обосновано, что применение веб-квестов позволяет преодолеть слабые стороны и опасности, связанные с внедрением технологии проектного обучения в профессионально-технических учебных заведениях сферы автотранспорта. Раскрыты суть и структура веб-квестов. Охарактеризован тренинг педагогических работников профессионально-технического образования к применению веб-квестов. Приведены данные экспериментального исследования готовности педагогических работников профессионально-технического образования к применению веб-квестов.

Отмечено, что качество профессиональной подготовки будущих квалифицированных рабочих сферы автотранспорта можно повысить за счет сочетания современных педагогических технологий информационно-коммуникационными. Примером такой эффективной интеграции является веб-квесты, воплощающие проектное обучение на основе применения информационно-коммуникационных технологий. Эффективное применение технологии проектного обучения в сочетании с информационно-коммуникационными технологиями в учебном процессе профессиональных учебных заведений повышает эффективность всех видов учебной деятельности, качество подготовки будущих квалифицированных рабочих, формирования их профессиональной компетентности, культуры. Веб-квест рассмотрен в контексте технологии проектного обучения как вид интернет-проекта, что дает возможность эффективно использовать найденную в Интернет информацию. Представлена типичная структура веб-квеста. Приведены данные исследования готовности педагогов и методистов к применению веб-квестов. Структура указанной готовности состоит из таких компонентов, как: мотивационный, личностный, содержательный, операционный. Полученные результаты свидетельствуют о положительной динамике по развитию у педагогов и методистов готовности к применению веб-квестов.

### Abstract

#### Implementation of web-quest in vocational schools

**Leonid Romanov,**

*Postgraduate at the Institute of Vocational Education under the National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine*

**KEY WORDS:**

technology, web-quest, training, readiness to use a web-quests

The article proves that use of web quests allows to overcome the weaknesses and risks associated with the implementation of project-based learning technologies in motor transport vocational schools. The essence and structure of the web-quests are revealed. Training of vocational education teachers concerning the use of web quests is described. The data of experimental research as regards readiness of vocational education teachers to the use web quests are shown.

It was noted that the quality of training of future skilled workers in the sphere of motor transport can be improved by a combination of modern pedagogical technologies with information and communication technologies. An example of such efficient integration are effective web quests embodying project learning through the use of information and communication technologies. Effective use of project-based learning technologies in conjunction with the information and communication technologies in educational process of vocational schools increases efficiency of all types of training activities, quality of training of future skilled workers, formation of their professional competence and culture. Web-quest is considered in the context of project-based learning technology as a kind of Internet project that makes it possible to effectively use the information found on the Internet. A typical structure of a web quest is shown. The data in connection with the study as to readiness of teachers and trainers to the use of web quests are given. The structure of the readiness consists of such components as: motivational, personal, informative, operational. The results indicate the positive dynamics regarding development of teachers and trainers ready-to-use web-quests.

---

### References

1. Hurevych R. S. Veb-kvest u navchanni : putivnyk : navchalno-metodychnyi posibnyk / R. S. Hurevych, M. Yu. Kademiia, O. V. Shestopaliuk. – Vinnytsia : RVV VDPU imeni Mykhaila Kotsiubynskoho, 2012. – 128 s.
2. Kademiia M. Yu. Veb-kvest u pidhotovtsi maibutnikh uchyteliv : navchalno-metodychnyi posibnyk / M. Yu. Kademiia, O. V. Shestopaliuk. – Vinnytsia : TOV Firma «Planer», 2013. – 155 s.
3. Кобзар В. М. Використання технології Web-квест для моделювання професійної діяльності технологів у коледжі аграрного профілю // В. М. Кобзар / Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання у підготовці фахівців : методологія, теорія, досвід, проблеми : збірник наук. праць. – Київ-Вінниця : ТОВ фірма «Планер», 2014. – Вип. №37. – С. 315-319.
4. Teoriia i praktyka vprovadzhennia innovatsiinykh tekhnolohii navchannia u profesiinu pidhotovku kvalifikovanykh robitnykiv: monohrafiia /[Luzan P. H., Manko V. M., Nesterova L. V, Romanova H. M.]; za zah.red. H. M. Romanovoi. – K. : TOV «NVPPolihrafservis», 2014. – 216 s.
5. Dodge B. Some Thoughts About Web Quests. 1995-1997. [Elektronnyi resurs] / March. T. – Rezhym dostupu: [http://webquest.sdsu.edu/about\\_webquest.s.html](http://webquest.sdsu.edu/about_webquest.s.html).

УДК 377/378.091.12:004

## РОЗВИТОК ІКТ-КОМПЕТЕНТНОСТІ ПЕДАГОГІВ У СИСТЕМІ МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

Ганна Ткачук,

аспірант Інституту професійно-технічної освіти НАПН України

### КЛЮЧОВІ СЛОВА:

інформаційно-комунікаційні технології, ІКТ-компетентність, проблемно-творча лабораторія, Центр сучасних освітніх технологій, соціальна педагогічна мережа

### Реферат

Володіння інформаційними та комунікаційними технологіями педагогами професійно-технічних навчальних закладів є основою підвищення якості професійної освіти. Використання засобів ІКТ в їх педагогічній діяльності дає змогу підвищити ефективність освітнього процесу. Компетентне використання ІКТ викладачем збільшує педагогічний вплив на формування творчого потенціалу учнів, забезпечує якісну підготовку майбутніх кваліфікованих робітників.

Традиційна форма підвищення кваліфікації педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів не в повній мірі забезпечує підвищення їх ІКТ-компетентності. Тому виникає потреба в нових підходах до системи формування компетентності у сфері використання інформаційно-комунікаційних технологій.

У статті розглядаються інноваційні підходи до підвищення інформаційно-комунікаційної компетентності педагогічних працівників на прикладі Центру сучасних педагогічних технологій ДПТНЗ «Вінницьке міжрегіональне вище професійне училище». У запропонованих підходах відбувається зміщення акценту з традиційної на інноваційну діяльність педагогів, інтерес яких спрямований на вирішення актуальних проблем у сучасній методиці викладання предметів, що дає можливість підвищити їх професійну та ІКТ-компетентність.

У діяльності таких лабораторій на перший план виходить проектування нових змін освітньої практики, становлення і вдосконалення професійної та ІКТ-компетентності педагога.

Реалізація такого Центру на базі професійно-технічного навчального закладу забезпечує умови для творчого зростання, постійного підвищення освітнього і кваліфікаційного рівнів, удосконалення майстерності викладачів шляхом організації розвитку їхньої інформаційно-комунікаційної компетентності. Запропоновані у статті підходи до організації розвитку ІКТ-компетентності педагогів та технічні рішення проблем можна використовувати в будь-якому закладі професійної освіти.

**Постановка проблеми.** У «Національній доктрині розвитку освіти» зазначено, що «підготовка педагогічних і науково-педагогічних працівників, їхнє професійне самовдосконалення – важлива умова модернізації освіти» [3]. Тому важливим напрямом модернізації професійно-технічної освіти є пошук нових форм професійного самовдосконалення педагогів. Динамічні зміни в сучасному світі, які відповідають етапу переходу до інформаційного суспільства, диктують необхідність пошуку нових підходів до теорії та практики формування і розвитку компетентності у сфері використання інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ) в усіх областях людської діяльності.

Інформатизація освіти декларується зараз як один із пріоритетних напрямів державної політики в галузі освіти. ІКТ покликані зіграти унікальну роль у підвищенні якості освіти, оскільки сучасний рівень їх розвитку значно розширює можливості доступу до освітньої і професійної інформації як для викладачів, так і для учнів.

Інформаційні технології в навчальному процесі мають істотний вплив на формування сучасної інформаційної картини світу. Рівень загальнокультурних і професійних навичок роботи з інформацією, здатність встановлювати контакти з людьми, вміння проектувати об'єкти і процеси – основа ІКТ-компетентності викладачів. Але наявність засобів ІКТ в навчальному закладі сама по собі не вирішує питання щодо їх ефективного використання у навчально-виховному процесі. Серед основних причин – недостатня компетентність викладачів щодо застосування сучасних педагогічних ІКТ технологій.

За останнє десятиріччя освіта стала динамічною, підручники морально застарівають ще до того, як їх випускають у світ. В освітній сфері «старіння» професійних знань оцінюється в 1,5 - 3 роки, а традиційна форма підвищення кваліфікації педагогів складає раз на 5 років.

Виникає наукова та практична проблема безперервного підвищення кваліфікації педагогів до використання ІКТ у професійній педагогічній діяльності в



умовах інформатизації навчального процесу.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Психолого-педагогічні дослідження щодо безперервного підвищення ІКТ-компетентності педагогів в умовах інформатизації освіти висвітлені в роботах Н. Баловсяк, О. Боровкова, Л. Бочарової, Т. Гудкової, Ю. Дорошенка, О. Іванової, М. Лапчика, С. Литвинової, С. Ракова, Н. Сороко, О. Співаковського та ін.

Аналіз цих робіт засвідчив актуальність заявленої проблем та дав змогу визначити суперечності між:

- постійною зміною інформаційного освітнього простору і рівнем компетентності учасників освітнього процесу у сфері використання ІКТ;

- традиційним підвищенням кваліфікації на базі установ додаткової професійної освіти і потребою в безперервному формуванні компетентності педагога у сфері ІКТ, орієнтованого на застосування ІКТ в їхній практичній діяльності.

**Метою статті** є розробка інноваційної системи організації розвитку інформаційно-комунікаційної компетентності педагогів в системі методичної роботи навчального закладу.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Упровадження інноваційних моделей навчального процесу передбачає безперервний розвиток ІКТ-компетентності всіх педагогічних працівників. Цьому, на наш погляд, можуть сприяти інноваційні форми організації розвитку ІКТ-компетентності.

ІКТ-компетентність педагога розуміється нами як його готовність і здатність самостійно використовувати сучасні інформаційно-комунікаційні технології в педагогічній діяльності для вирішення широкого кола освітніх завдань і проектувати шляхи підвищення кваліфікації у цій сфері. Підвищення ІКТ-компетентності педагога дає змогу інтенсифікувати і полегшити його працю, з'являється можливість для розвитку і саморозвитку педагога, вдосконалення його навчально-методичної діяльності.

Однак, безперервний розвиток ІКТ-компетентності без відриву від виробництва реалізується, якщо виконати такі умови:

- створити систему безперервного

підвищення кваліфікації на базі професійного закладу;

- в освітній установі створити умови для реалізації отриманих знань і вмінь у педагогічному процесі.

Тому виникає потреба у створенні творчих майстерень, в яких найкращі викладачі та майстри виробничого навчання не лише навчатимуть колег, а й створюватимуть нові рішення для підвищення якості професійно-технічної освіти. На базі ДПТНЗ «Вінницьке міжрегіональне вище професійне училище» був створений структурний підрозділ – «Центр сучасних педагогічних технологій», до складу якого ввійшли такі проектно-творчі лабораторії:

- лабораторія медіадидактики;
- лабораторія «хмарних» сервісів;
- лабораторія електронних підручників;
- лабораторія сервісів управління знаннями.

Лабораторія медіадидактики займається проблемами:

- інтеграції інформаційних та педагогічних технологій;
- створення електронних дидактичних матеріалів (інтерактивних плакатів, тестів, кросвордів, пазлів і т.д.).

Лабораторія «хмарних» сервісів проводить:

- адаптацію он-лайнових платформ до навчальних цілей;
- розробку та використання інтерактивних он-лайнових вправ і завдань;
- використання он-лайнових сервісів для організації навчально-виховної роботи навчального закладу.

Лабораторія електронних підручників розробляє методику та технічні засоби створення електронних підручників.

Лабораторія сервісів управління знаннями займається сервісами просторово-образного (візуалізованого) характеру, такими як ментальні карти, інтерактивні схеми та картки.

Для успішного функціонування Центру створена веб-сторінка, яка розміщена за адресою <http://webcnot.blogspot.com/>.

На відміну від традиційного методичного об'єднання, що є співтовариством викладачів «споріднених» предметів, проектно-творча лабораторія – це

спільнота викладачів, які працюють в «споріднених» технологіях. Наприклад, проектна лабораторія медіадидактики об'єднала викладачів «різнопланових» предметів: фізики, хімії, математики, іноземної мови, кухарської справи та спеціальної технології електромеханіків.

У проектно-творчих лабораторіях відбувається зміщення акценту з традиційної на інноваційну діяльність педагогів, інтерес яких спрямований на вирішення актуальних проблем у сучасній методиці викладання предметів, що дає змогу підвищити їх професійну компетентність.

У діяльності таких лабораторій на перший план виходить проектування нових змін освітньої практики, становлення і вдосконалення професійної компетентності педагога. Тобто робота спрямована «на майбутнє», а не на узагальнення минулого досвіду. Взаємодія викладачів у межах проектно-творчих лабораторій є однією з найефективніших форм закріплення інноваційного досвіду.

Показниками ефективності роботи таких лабораторій є такі:

- єдина мета;
- спільний інтерес;
- можливість для кожного учасника, за певних умов, бути в ролі лідера;
- кожен учасник проблемно-творчої лабораторії може взаємодіяти з будь-яким його членом безпосередньо;
- свобода вибору і коригування завдань та відповідальність за них;
- гнучка структура співтовариства.

Взаємодія учасників проблемно-творчих лабораторій передбачає і широке застосування на практиці можливостей ІКТ за наступними напрямками:

- використання електронної пошти;
- інформування про семінари та конференції;
- обмін досвідом та ідеями;
- організація мережових конференцій;
- організація власного методичного банку цифрових ресурсів;
- створення віртуальних бібліотек, колекцій цифрових освітніх ресурсів;
- проектна діяльність.

У рамках роботи кожної проектно-лабораторії створюється єдина колекція прийомів, методів педагогічної техніки в організації освітнього процесу саме з використанням елементів інформаційно-

комунікаційних технологій. Постійно відбувається взаємообмін досвідом, викладачі діляться знахідками, а при виникненні труднощів звертаються один до одного за допомогою. При цьому до роботи залучаються й учні. Викладачі проводять консультації, семінари та майстер-класи. Під час цих заходів йде живе спілкування зацікавлених людей, накопичення досвіду, підвищення рівня самоосвіти педагогів.

Напрями роботи Центру сучасних педагогічних технологій такі :

– розробка програмних продуктів навчального призначення і цифрових навчальних матеріалів (цифрового контенту), в тому числі, розробка електронних засобів для дистанційного навчання;

– розробка матеріалів для нових технологій навчання;

– розповсюдження наукових знань і навчання використання ІКТ в освітньому процесі;

– розробка авторських електронних продуктів для навчання, які засновані на інструментальному підході до навчання і які підтримують дослідницьку і пошукову діяльність учнів;

– організація семінарів та майстер-класів для викладачів з використання інноваційних ІКТ технологій;

– залучення учнів до створення цифрового контенту;

– організація співпраці з вищими навчальними закладами.

Форми організації навчання викладачів в рамках Центру сучасних педагогічних технологій: експрес-курси, семінари, майстер-класи, участь у науково-дослідних проектах, інформаційні повідомлення з проблеми ІКТ на педрадах та методичних нарадах, конкурси, конференції різного рівня.

Зокрема, автором розроблено ряд майстер-класів, які стали особливим способом узагальнення та поширення педагогічного досвіду. Кожен майстер-клас – це фундаментально розроблений оригінальний метод або авторську методику, що ґрунтується на своїх принципах і має певну структуру. З цієї точки зору майстер-клас відрізняється від інших форм трансляції досвіду тим, що в процесі його проведення йде безпосереднє обговорення запропонованого методичного продукту і

пошук творчого вирішення педагогічної проблеми. Кожен майстер-клас має електронну підтримку, представлену як блог. Наприклад, блог майстер-класу «Динамічні презентації Prezi: теорія та практика» розміщений за адресою <http://masterprezi.blogspot.com>.

Однією з найефективніших форм закріплення інноваційного досвіду є взаємодія викладачів у межах Соціальної педагогічної мережі, котра уможливує спілкування на професійні теми, будучи майданчиком для взаємодії, а також простором для організації спільної (у тому числі міжрегіональної) діяльності педагогів, учнів, батьків. У ДПТНЗ «Вінницьке міжрегіональне вище професійне училище» реалізована дана педагогічна спільнота на базі сервісів Google+ та знаходиться за адресою <http://goo.gl/IeGUiV>.

У рамках соціальної педагогічної мережі вирішуються такі завдання:

- створення єдиного інформаційного простору;
- обмін досвідом, підтримка та співпраця;
- поширення успішних педагогічних практик;
- організація формального і неформального спілкування на професійні теми;
- ініціація віртуальної взаємодії для подальшої взаємодії поза Інтернетом;
- підвищення професійного рівня педагогів у сфері застосування ІКТ;
- підтримка нових освітніх ініціатив.

Соціальна педагогічна мережа пропонує нові форми комунікації, які дають змогу ділитися досвідом, коментувати і ставити питання, не зважаючи на відстані, спостерігати позитивний досвід інших педагогів на віртуальних майстер-класах, підвищувати свій кваліфікаційний рівень і ІКТ-компетентності у принципово новому інформаційному просторі.

Унаслідок функціонування Центру сучасних педагогічних технологій відбуваються позитивні зміни в системі роботи більшості педагогічних працівників. Якщо ще недавно педагоги ДПТНЗ «Вінницьке міжрегіональне вище професійне училище» використовували мережу Інтернет переважно з метою пошуку інформаційних матеріалів для забезпечення

навчального процесу, то тепер з'явилась ще одна стійка тенденція розвитку ІКТ-компетентностей: розробка власних ресурсів, створення електронних навчальних об'єктів, обмін ними і надання їх учням для навчання. Безумовно, цьому сприяла зростаюча популярність майстер-класів, що проводяться в рамках роботи Центру сучасних педагогічних технологій.

**Висновки.** Оскільки впровадження нових інформаційно-комунікаційних технологій є процесом безперервним: з'являються нові технічні можливості, стають потужнішими комп'ютери, удосконалюється їх програмне забезпечення і розширюються напрями впровадження управлінських систем, існує потреба у безперервному розвитку ІКТ-компетентності педагогів (викладачів і майстрів) професійно-технічних навчальних закладів.

Реалізація Центру сучасних педагогічних технологій на базі професійно-технічного навчального закладу забезпечує:

- інформатизацію системи освіти, спрямованої на задоволення освітніх інформаційних і комунікаційних потреб учасників навчально-виховного процесу шляхом організації роботи проблемно-творчих лабораторій;
- створення сучасних засобів навчання, що відповідають світовому науково-технічному рівню і є важливою передумовою реалізації ефективних стратегій досягнення освітніх цілей;
- створення умов для творчого зростання, постійного підвищення освітнього і кваліфікаційного рівнів, удосконалення майстерності викладачів шляхом організації підвищення їхньої інформаційно-комунікаційної компетентності.

Досвід організації діяльності центру сучасних педагогічних технологій свідчить про те, що в процесі участі педагогів у методичних заходах центру розширюється діапазон використання сучасних прийомів та методів навчання, що в подальшому позитивно впливає на результативність їх роботи, зростання педагогічної майстерності.

У подальших дослідженнях планується створення банку інтерактивних ресурсів, який забезпечуватиме використання напрацювань викладачів навчального закладу у вигляді

інтерактивних он-лайнних завдань. навчальному закладі. Функціонування Освітній контент банку інтерактивних такого банку забезпечить в подальшому ресурсів буде структуровано згідно переліку створення повноцінного електронного професій, за якими ведеться підготовка в навчального середовища.

### Література

1. Використання розподілених інформаційних ресурсів в навчальному процесі : методичні рекомендації / за ред. канд. техн. наук В. В. Камишина і канд. техн. наук О. Є. Стрижака ; Л. Л. Ляхоцька, О. М. Самойленко [та ін.]. – К. : Інфосистем, 2010. – 206 с.
2. Ковальська К. Р. Дидактична модель розвитку предметно орієнтованих професійних компетентностей вчителів інформатики / К. Р. Ковальська // Комп'ютер у школі та сім'ї. – 2010. – № 8. – С. 54–57.
3. Національна доктрина розвитку освіти України // Освіта України. – 2002. – №33. – С. 4-6.
4. Основи стандартизації інформаційно-комунікаційних компетентностей в системі освіти України : метод. рекомендації / В. Ю. Биков, О. В. Білоус, Ю. М. Богачков [та ін.]; за заг. ред. В. Ю. Бикова, О. М. Спіріна, О. В. Овчарук. – К. : Атіка, 2010. – 88 с.
5. Очірова О. Д. Формування ІКТ-компетентності у педагогів [Текст] / О. Д. Очірова, Л. А. Шаманова // Педагогіка: традиції та інновації: матеріали III міжнар. науч. конф. (м Челябінськ, квітень 2013). – Челябінськ: Два комсомольця, 2013. – С. 60-62.
6. Спірін О. М. Основні напрями і тематика дисертаційних досліджень з інформаційно-комунікаційних технологій в освіті / О. М. Спірін // Комп'ютер у школі та сім'ї. – 2011. – № 1. – С. 15–18.

### Реферат

#### Развитие ИКТ-компетентности педагогов в системе методической работы профессиональных учебных заведений

Анна Ткачук,

аспирант Института профессионально-технического образования НАПН Украины

#### КЛЮЧЕВЫЕ

#### СЛОВА:

информационно-коммуникационные технологии, ИКТ-компетентность, проблемно-творческая лаборатория, Центр современных образовательных технологий, социальная педагогическая сеть

Владение информационными и коммуникационными технологиями педагогами профессионально-технических учебных заведений является основой повышения качества профессионального образования. Использование ИКТ в их педагогической деятельности позволяет повысить эффективность образовательного процесса. Компетентное использование ИКТ преподавателем увеличивает педагогическое воздействие на формирование творческого потенциала учащихся, обеспечивает качественную подготовку будущих квалифицированных рабочих.

Традиционная форма повышения квалификации педагогических работников профессионально-технических учебных заведений не в полной мере обеспечивает повышение их ИКТ-компетентности. Поэтому возникает потребность в новых подходах к системе формирования компетентности в области использования информационно-коммуникационных технологий.

В статье рассматриваются инновационные подходы к повышению информационно-коммуникационной компетентности педагогов на примере Центра современных педагогических технологий ГПУЗ «Винницкое межрегиональное высшее профессиональное училище». В предложенных подходах происходит смещение акцента с традиционной на инновационную деятельность педагогов, интерес которых направлен на решение актуальных проблем в современной методике преподавания предметов, позволяет повысить их профессиональную и ИКТ-компетентность.

В деятельности таких лабораторий на первый план выходит проектирование новых изменений образовательной практики, становления и совершенствования профессиональной и ИКТ-компетентности педагога.

Реализация такого Центра на базе профессионально-технического учебного заведения обеспечивает условия для творческого роста, постоянного повышения образовательного и квалификационного уровня, совершенствование мастерства преподавателей путем организации развития их информационно-коммуникационной компетентности. Предложенные в статье подходы к организации развития ИКТ-компетентности педагогов и технические решения проблем можно использовать в любом заведении профессионального образования.

### Abstract

#### Development ICT competence of teachers system methodical work training institutions

**Anna Tkachuk,**

*Postgraduate at the Institute of Vocational Education under the National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine*

#### KEY WORDS:

information and communication technology, ICT competence, problem-creative laboratory, Center of modern educational technology, educational social network

Characteristics of information and communication technology educators of vocational education is the basis for improving the quality of vocational education. The use of ICT in their teaching activities improves the efficiency of the educational process. Competent use of ICT teacher increases pedagogic influence on the formation of creative potential of students, provides quality training of future skilled workers.

The traditional form of training teaching staff of vocational schools do not fully enhances their ICT competence. Therefore there is a need for new approaches to formation of system competence in the area of information and communication technologies.

The article examines innovative approaches to improve information and communication competency teaching staff of the Centre on the example of modern educational technologies DPTNZ "Vinnitsa interregional higher vocational school". By applying the approach in shifting the emphasis from the traditional to the innovative activity of teachers, interest is directed at solving urgent problems in modern method of teaching that can increase their professional competence and ICT.

In activities such laboratories at the forefront of new design changes in educational practices, the establishment and improvement of professional competence and ICT teacher.

The implementation of such a center in the vocational and technical educational institution provides conditions for creative growth in continuing education and qualification levels, improving the skills of teachers by organizing improve their information and communication competence. Proposed in the project approaches to improving ICT competencies of teachers and technical problem solving can be used in any educational institution.

### References

1. Vykorystannia rozpodilenykh informatsiinykh resursiv v navchalnomu protsesi : metodychni rekomendatsii / za red. kand. tekhn. nauk V. V. Kamyshyna i kand. tekhn. nauk O. Ye. Stryzhaka ; L. L. Liakhotska. O. M. Samoilenko [ta in.]. – K. : Infosystem, 2010. – 206 s.
2. Kovalska K. R. Dydaktychna model rozvytku predmetno orientovanykh profesiinykh kompetentnosti vchyteliv informatyky / K. R. Kovalska // Kompiuter u shkoli ta simi. – 2010. – № 8. – S. 54–57.
3. Natsionalna doktryna rozvytku osvity Ukrainy // Osvita Ukrainy. – 2002. – № 33. – S. 4-6.
4. Osnovy standartyzatsii informatsiino-komunikatsiinykh kompetentnosti v systemi osvity Ukrainy: metod. rekomendatsii / V. Yu. Bykov, O. V. Bilous, Yu. M. Bohachkov [ta in.]; za zah. red. V. Yu. Bykova, O. M. Spirina, O. V. Ovcharuk. – K. : Atika, 2010. – 88 s.
5. Ochirova O. D. Formuvannia IKT-kompetentnosti u pedahohiv [Tekst] / O. D. Ochirova, L. A. Shamanova // Pedahohika: tradytsii ta innovatsii: materialy III mizhnar. nauch. konf. (m Cheliabinsk, kviten 2013). - Cheliabinsk: Dva komsomoltsia, 2013. - S. 60-62.
6. Spirin O. M. Osnovni napriamy i tematyka dysertatsiinykh doslidzhen z informatsiino-komunikatsiinykh tekhnolohii v osviti / O. M. Spirin // Kompiuter u shkoli ta simi. – 2011. – № 1. – S. 15–18.

## РОЗДІЛ V

### ЗАРУБІЖНІ ТА ІСТОРИЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ І НАВЧАННЯ

УДК 377.3-053.8(410)

#### ЄВРОПЕЙСЬКІ ТЕНДЕНЦІЇ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ І РОЗВИТКУ ВИРОБНИЧОГО ПЕРСОНАЛУ

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

**КЛЮЧОВІ СЛОВА:**  
професійна освіта і навчання, персонал підприємств, європейська інтеграція, тенденція, розвиток

#### Реферат

Стаття присвячена аналізу провідних тенденцій розвитку персоналу підприємств у країнах Європейського Союзу в соціально-політичному контексті інтеграції ЄС. Охарактеризовано вплив ідеї європейського виміру в освіті (СВО) на політику в сфері професійної освіти і навчання в країнах-членах. Розкрито цілі й завдання розвитку систем професійної освіти і навчання у контексті Стратегії "Європа 2020" та реалізації її флагманських програм. При цьому зроблено наголос на ролі внутрішньофірмової професійної підготовки і розвитку виробничого персоналу у збільшенні гнучкого доступу до професійного навчання і кваліфікацій, перетворенні освіти упродовж життя на реальність, підвищенні якості та ефективності професійної освіти і навчання. На базі порівняльного аналізу кількісних і якісних показників виокремлено спільні тенденції та окреслено особливі риси розвитку внутрішньофірмового навчання працівників на виробництві в межах груп країн, наближених за певними характеристиками й умовами ( Західна Європа, Північна Європа, Східна Європа і Південна Європа) та в країнах-членах ЄС. Зроблено висновок про те, що інтеграція у сфері професійної освіти і навчання в ЄС набирає темпи, в ході яких збільшується конвергенція між європейськими країнами стосовно багатьох показників, а саме: доступність професійної освіти і навчання; оволодіння новими базовими вміннями/компетенціями, котрі забезпечуються синергією формальних і неформальних траєкторій навчання; збільшення інвестицій в розвиток людських ресурсів за активної участі соціальних партнерів; розвиток інновацій у викладанні й навчанні з переосмисленням ролі викладача/тренера; удосконалення механізмів оцінки якості професійної освіти і навчання та її результатів тощо.

**Постановка проблеми.** Українська система освіти перебуває нині на важливому і відповідальному етапі свого розвитку. Розбудова нової нормативно-правової бази супроводжується змінами в способах мислення мільйонів громадян, які залучаються до діалогу і гострих дискусій щодо стратегії розвитку вітчизняної освіти, а також обговорення досвіду реформування європейської освіти з урахуванням загальних тенденцій світового розвитку тощо.

Брюггське Комюніке про зміцнення європейського співробітництва у сфері професійної освіти та навчання на період 2012-2020 рр., прийняте Європейською Комісією спільно з міністрами, які відповідають за цю сферу в країнах-членах (2010), поставило на порядок денний сучасного розвитку Європи системне запровадження навчання на засадах

продуктивної діяльності усі програми професійної освіти, включаючи шкільну профільну освіту, базову професійну освіту і навчання, безперервну професійну освіту і навчання. Як зазначається в цьому стратегічному документі, навчання на основі практичної діяльності на виробництві є засобом розвитку особистісного потенціалу, сприяє стабільності розвитку професійної ідентичності, підвищує самооцінку, дає змогу розвивати власний потенціал, зберігаючи дохід тощо. Загалом, добре відрегульована професійна освіта і навчання на виробництві та поза ним сприятиме соціальній єдності в наших суспільствах.

Ці ідеї є співзвучними з положеннями Закону України «Про професійний розвиток працівників» (2012), Положенням про професійне навчання працівників на виробництві (2001) із внесеними до нього змінами (2012),

«Стратегією інноваційного розвитку України на 2012-2020 роки в умовах глобалізаційних викликів» та іншими документами, спрямованими на модернізацію державної політики у сфері професійної підготовки і розвитку працівників з метою підвищення рівня їхньої конкурентоспроможності відповідно до потреб ринку праці, суспільства й особистості працівника. Запуск в дію цих законів передбачає конструктивне переосмислення вітчизняного досвіду в зіставленні його із зарубіжними, передусім, європейськими аналогами професійної підготовки і професійного розвитку виробничого персоналу.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Аналіз джерельної бази показав, що в педагогічній, психологічній, філософській, соціологічній та економічній науці накопичена значна кількість вітчизняних і зарубіжних наукових розвідок щодо професійної підготовки і професійного розвитку виробничого персоналу в контексті освіти упродовж життя. Науковцями досліджувались інтеграційні та глобалізаційні процеси в освіті, різні аспекти сучасної освітньої політики, підготовка виробничого і педагогічного персоналу в країнах з високорозвинутою економікою (Н. Абашкіна, Н. Авшенюк, С. Бабушко, Н. Бідюк, А. Ворначев, Т. Десятов, А. Каплун, В. Кудін, О. Локшина, С. Мельник, Н. Ничкало, Н. Пазюра, В. Радкевич, С. Романова, В. Савченко, О. Щербак, та інші). Проте для забезпечення збалансованого розвитку і продуктивного використання трудового потенціалу України необхідний системний науковий аналіз професійного навчання і розвитку виробничого персоналу в країнах ЄС, зокрема, наукове обґрунтування тенденцій розвитку цього феномена в країнах Європейського Союзу.

Тенденція є категорією порівняльної педагогіки, яка в контексті актуалізації прогностичної функції порівняльної педагогіки забезпечує практико-орієнтованість порівняльно-педагогічних розвідок через імператив надання рекомендацій розробникам освітньої політики для удосконалення національної політики. Тенденція (з лат.- спрямованість розвитку певного явища чи процесу) розуміється нами у контексті сучасних

методологічних підходів до порівняльно-педагогічних досліджень [1] як спрямованість руху і як якісні зміни, що відбуваються під час цього руху.

**Метою статті** є обґрунтування спільних тенденцій у сфері професійного навчання і розвитку виробничого персоналу в країнах Європейського Союзу.

**Виклад основного матеріалу.** У царині безперервної професійної освіти і навчання в країнах ЄС ключовою тенденцією виглядає її всебічне збагачення європейськими цінностями шляхом реалізації ідеї європейського виміру в освіті-СВО. Уперше концепт європейськості було заявлено Європейською Радою 24 травня 1988 р. Резолюцією про європейський вимір в освіті. Упродовж трьох десятиліть СВО розвивається у контексті реалізації політик двох міжнародних організацій ЄС та Ради Європи, базуючись на таких демократичних цінностях, як: свобода, права людини, справедливість, толерантність тощо та спрямовуючись на формування у громадян ЄС відчуття належності до спільного європейського дому. Європейськими вченими здійснювалися численні дослідження з метою узгодження сутнісних характеристик цього поняття і розроблення ефективних технологій трансляції й оцінювання рівня його набуття молоддю (М. Стобарт, К. Брок, В. Туласевич, У. Лоубер, І. Оомен-Вельке та ін.). На сучасному етапі мова йде про формування в молодих європейців своєрідної «європейської» компетентності, яка охоплює знання, вміння, навички, цінності, ставлення та здатність до їхнього практичного застосування, надаючи можливість успішно жити й працювати в сучасному полікультурному європейському суспільстві [2, с.23].

Інструментами досягнення такої компетентності у сфері професійної освіти і навчання стають: Європасс (Europass), Європейська кредитна система для професійної освіти і навчання (ECVET), Європейська система визнання і накопичення кредитів (ECTS), Європейське керівництво (European governance), Європейська кваліфікаційна рамка для навчання упродовж життя (EQF), Європейське оцінювання якості в професійній освіті і навчанні (EQAVET) та ін. [3]. На нашу думку, їх суть і головні положення є недостатньо відомими

українській педагогічній громадськості, адже європейські інтеграційні процеси в Україні здебільшого асоціюються з системою вищої освіти і Болонським процесом. А між тим, запровадження ЄВО в базову й безперервну професійну освіту і навчання є окремим напрямом політики в цій галузі у країнах-членах ЄС.

Проголошені в Стратегії «Європа-2020» завдання щодо зміцнення взаємозв'язків системи професійної освіти і навчання та ринку праці (передусім, запровадження гнучких шляхів реалізації принципів безперервного навчання для зміцнення трудового потенціалу Європейського Союзу) отримали подальший розвиток і конкретизацію у двох важливих документах: «Нова рушійна сила європейської співпраці у сфері професійної освіти та навчання для підтримки стратегії «Європа 2020» [4] та Брюггське Коммюніке про зміцнення європейського співробітництва у сфері професійної освіти і навчання на період 2011-2020 рр. [5], прийняте ЄК спільно з соціальними партнерами та Міністрами, які очолюють сфери професійної освіти і навчання в країнах-членах. Аналіз цих документів, а також ознайомлення з провідними програмами – ініціативами ЄС, започаткованими на виконання завдань Стратегії «Європа-2020» («Інноваційний Союз», «Молодь у русі», «Програма в області цифрових технологій для Європи», «Європа з ефективним використанням ресурсів», «Промислова політика в епоху глобалізації», «Програма для нових умінь та робочих місць», «Європейська платформа проти бідності») уможливує зробити висновок про те, що політика впровадження ЄВО сприяє розвитку нової парадигми професійної освіти і навчання, яка полягає в переорієнтації системи освіти на врахування потреб людини і надання їй можливостей більш ефективної участі в сфері праці. Тобто, це «включення» кожної людини в безперервне середовище знань, цінностей, ставлень, умінь і компетенцій.

Внутрішньофірмовій професійній підготовці й розвитку виробничого персоналу відводиться особлива роль в реалізації таких завдань, як збільшення гнучкого доступу до професійного навчання і кваліфікацій, перетворення освіти упродовж життя на реальність, підвищення

якості та ефективності професійної освіти і навчання. За влучним висловом експертів Європейського Центру розвитку професійної освіти і навчання: «для того, щоб навчання упродовж життя стало реальністю, незалежно від віку і рівня кваліфікації працівників, необхідно, щоб звичайні робочі місця стали найголовнішими місцями професійного навчання населення» [6, р.7].

За даними загальноєвропейського дослідження внутрішньофірмової професійної підготовки і розвитку персоналу, яке проводиться в рамках системного вивчення стану безперервної професійної освіти в країнах ЄС упродовж 20 років (Огляди: CVTS1 (1994), CVTS2 (1999), CVTS3 (2005), CVTS4 (2010)) і включає всі необхідні елементи для порівняння (детальну статистику, зміст, вартість навчання на підприємствах, навчальні структури, політику, менеджмент), на перший план виходять дві важливі характеристики динаміки феномена професійної підготовки виробничого персоналу на підприємствах в країнах ЄС: збільшення конвергенції між європейськими країнами щодо багатьох показників та збільшення різноманітності форм професійної внутрішньофірмової підготовки виробничого персоналу. Експерти кваліфікували це як дві мегатенденції – конвергенції та деконвергенції [7].

Вони виявляються в низці тенденцій на першому рівні порівняння в межах груп країн, наближених за певними характеристиками й умовами (Західна Європа, Північна Європа, Східна Європа і Південна Європа), а також на другому рівні – в процесі порівняння між групами країн. Зокрема, це такі тенденції:

– в умовах економічної кризи більшість країн Північної і Західної Європи знизили свої показники щодо навчання на виробництві. Така тенденція є характерною для всіх країн, крім Австрії й Люксембургу. Значний спад за багатьма показниками демонструють Велика Британія і Скандинавські країни;

– одночасно в країнах Східної Європи спостерігається сильне піднесення показників. Наприклад, Чеська республіка має зараз найбільш інклюзивну систему внутрішньофірмової професійної підготовки виробничого персоналу в Європі. За даними



дослідження, майже 59% працюючих в Чехії мають доступ до курсів, що проводяться на підприємствах; це на третину більше, ніж в Бельгії, де цей показник складає лише 40%;

– середній європейський показник щодо вартості курсів по відношенню до вартості праці різко знизився: з 1,4 в 1999 р. – до 0,7 в 2005 р. За цим показником країни Східної Європи демонструють різні вектори: якщо Угорщина, Польща, Литва, Румунія мають показники підняття вартості курсів, то Болгарія, Чехія, Естонія і Латвія знизили пряму вартість курсів професійного розвитку персоналу на виробництві;

– для країн Південної Європи характерні дещо розгалужені показники: якщо за першими двома показниками (кількість курсів та охоплення працівників) є деяке зростання, то за іншими двома – інтенсивність і пряма вартість – спостерігається сильне зниження. До того ж, якщо Португалія й Іспанія демонструють підняття деяких показників, то результати Греції розвіюють ілюзію зростання. Експерти вважають, що для економіки Греції є пряма загроза залишитися позаду всієї Європи;

– дослідження показало, що за останні роки пройшов перерозподіл джерел фінансування сфери професійного розвитку персоналу на підприємствах між урядом, підприємцями і працівниками, за яким сегмент виробничого персоналу, як вкладчика в освіту упродовж життя, значно розширився тощо [8].

У ході дослідження було також виявлено низку відмінностей щодо внутрішньофірмової підготовки працівників у різних європейських країнах. Останніми роками на підприємствах Європи все менше уваги надається навчанню на семінарах і курсах, а в центр уваги попали такі форми навчання на базі виробництва, як: введення на посаду, навчальні кола, комп'ютерно підтримуване навчання тощо. До такого висновку дійшли вчені Федерального Інституту професійної освіти і навчання, які, використовуючи дані огляду безперервного професійного навчання на виробництві в Європі (2010), поглиблено вивчали феномен «навчання на робочому місці» в традиціях та сучасних умовах Німеччини. При цьому було виявлено, що на фоні загального росту показників щодо використання форм навчання на робочому місці в країнах ЄС

залишаються країни, де ця тенденція не підтверджується: Франція, Нідерланди, Фінляндія, Кіпр, Італія традиційно надають перевагу курсовим формам професійної підготовки і розвитку персоналу виробництва. Водночас, деякі країни, такі, як: Естонія, Литва, Словенія повністю змінили свою орієнтацію з курсових форм на так звані «інші форми» (за термінологією дослідження). Тому аналітики остерігаються говорити про збільшення та розширення сфери використання сучасних форм навчання на базі виробництва як про загальну європейську тенденцію. На їхню думку, вирішальну роль у цій політиці відіграють культурно-педагогічні та інституційні традиції та історія. І тому вчені прогнозують, що в професійному навчанні виробничого персоналу і надалі будуть розвиватися паралельно дві мегатенденції – конвергенція і деконвергенція. Порівняльні дослідження цих процесів можуть стати важливим інструментом забезпечення країн новим знанням про професійну підготовку і розвиток персоналу на виробництві, а також стати певним «знаряддям звільнення від національних штампів і безальтернативних моделей» [9].

Цінні ідеї щодо політики в галузі професійної підготовки і розвитку виробничого персоналу та професійної освіти і навчання в цілому містять Рекомендації Міжнародної Організації Праці (2011), за якими оптимальна політика має включати такі головні елементи: 1) прогнозування запиту на професійні навички; 2) участь і взаємодію соціальних партнерів; 3) галузеві підходи; 4) наявність інформації про ринок праці та функціонування служб зайнятості; 5) якісне й актуальне професійне навчання; 6) розширений доступ до професійної підготовки, 7) фінансування професійної освіти і підготовки; 8) оцінку ефективності заходів, що реалізуються тощо [10].

Аналіз стратегічних документів розвитку Європи до 2020 р. показує, що чільне місце у реалізації спільних цілей і завдань у сфері професійної освіти й навчання належить прогнозуванню запитів на професійні уміння й навички та «прив'язці» професійної освіти до потреб стрімко змінного ринку праці. Так, флагманська ініціатива «Програма нових професійних навичок для нових робочих

місць» значною мірою націлена на вдосконалення національних систем прогнозування в країнах-членах, зокрема, оцінку потреби в кадрах, у 18 галузях. Передбачається, що забезпечення всіх громадян адекватною професійною підготовкою приведе до довгострокового росту ВВП – не менше, ніж 10% [11].

Аналіз досвіду прогнозування в країнах-членах ЄС показує, що при визначенні завдань і параметрів цієї сфери варто зосередити зусилля на розвитку адаптивних базових і наскрізних компетенцій (передусім, здатності до навчання), аніж на плануванні професійного навчання на базі детального опису кваліфікаційних вимог в майбутньому. Адже кваліфікаційні вимоги зазнають більш швидких змін, за ними можуть не встигати навчальні плани і програми. Зростає запит на нетипові уміння/компетенції аналітичного характеру, що передбачає креативність, націленість на вирішення проблем, комунікативність, здатність до командної роботи, а також підприємницькі компетенції, які дають змогу працівникам зберігати свою затребуваність, а підприємствам – оперативно реагувати на зміну умов. Одночасно падає запит на стандартизовані навички, пов'язані з автоматизацією тощо.

Для прогнозування майбутнього запиту на професійні уміння в Європейських країнах застосовуються різні методи та інструменти, зокрема, прогнозування профілів занять і професійних умінь за різними видами і рівнями професійної діяльності, соціальний діалог, інформаційні системи ринку праці й аналітика служби зайнятості, а також аналіз ефективності діяльності навчальних закладів професійної освіти і ретроспективний аналіз трудової кар'єри випускників тощо. Беруться до уваги також плани людей щодо їхньої освітньої та трудової кар'єри. Адже громадське сприйняття і «стигматизація» деяких видів і рівнів професійної освіти й навчання, після чого складно розраховувати на отримання якісного робочого місця, можуть серйозно скоригувати найкращий теоретичний аналіз запиту і пропозиції.

За цих умов деякі Європейські країни демонструють збалансованість різних рівнів освіти за рахунок надання високоякісної освіти поза рамками

традиційних навчальних закладів і високої оплати праці на відповідних робочих місцях, а також зростання соціальної значимості актуальних умінь і їх визнання з боку суспільства. Так, відомим у світовому просторі став ірландський досвід прогнозування запиту на професійні уміння/компетенції і стимулювання росту економіки. Успіх досягається за рахунок системної діяльності повноважної експертної групи (EGFSN) за участю бізнесу, сфери освіти, профспілок та держави, яка вивчає перспективний запит на професійні уміння/компетенції, проводить аналіз запитів на професії і розробляє пропозиції щодо способів задоволення цього запиту. Широке коло учасників дає змогу виявити зміни у структурі професій за галузями, а також динаміку запиту. Групою визначаються головні елементи, котрі повинні бути включені в майбутній портфель типових професійних умінь/компетенцій, і обґрунтовуються рекомендації щодо підвищення рівня обізнаності пошукувачів роботи за галузями, де є відповідний запит.

На європейському рівні великого значення для прогнозування запиту на професійні уміння/компетенції, кваліфікації в межах спільного ринку праці набуває ESCO (European Skills/ Competences, qualifications and Occupations), який представляє стандартизовану термінологію за професіями, уміннями, компетенціями і кваліфікаціями на 22-ох європейських мовах. Після завершення роботи над цим документом служби зайнятості зможуть обмінюватися потрібною інформацією, співставляти резюме і вакансії по всій Європі. У результаті зросте професійна і регіональна професійна мобільність та зменшиться невідповідність між запитом і пропозицією роботи. ESCO також може стати важливим інструментом забезпечення й опису результатів навчання в кваліфікаційних стандартах і навчальних програмах. Засновані на ESCO послуги, покращать реакцію на потреби ринку, а саме:

- роботодавці зможуть використовувати ESCO для визначення наборів умінь, компетенцій і кваліфікацій у процесі розробки вакансій;

- Інтернет-портали пошуку роботи зможуть використовувати ESCO для аналізу

резюме і вакансій офіційними європейськими мовами; опора на опис умінь/компетенцій ESCO уможливить співставлення опису посад на базі комплексу навиків; замість того, щоб шукати вакансії в певній професії, пошук буде здійснюватися за необхідним комплексом навиків;

- служби зайнятості можуть використовувати ESCO для обміну вакансіями, написаними різними мовами, правильно їх тлумачити і використовувати для онлайн пошуку робіт;

- учні можуть використовувати ESCO для побудови особистісних профілів умінь та записувати результати свого навчання в резюме;

- багатомовний класифікатор визначає і категоризує вміння/компетенції, кваліфікації і професії для ринку праці ЄС тощо.

Важливо відзначити, що роботу в цьому напрямі розпочато й в Україні. Так, фахівці Інституту інформаційних технологій НАПН України розробили функціональну модель формування і використання реєстру компетентностей тощо [12].

Таким чином, можна констатувати, що в політиці Європейських країн щодо професійної освіти і навчання перспективною тенденцією є наближення професійної освіти до ринку праці, зокрема, через прогнозування запиту на професійні вміння/компетентності працівників і застосування таких методів та інструментів, як: прогнозування профілів занять і професійних умінь за різними видами та рівнями професійної діяльності; інформаційні системи ринку праці й аналітика служби зайнятості; аналіз ефективності діяльності навчальних закладів професійної освіти; ретроспективний аналіз трудової кар'єри випускників, соціальне партнерство тощо.

З точки зору оптимальної політики у сфері професійної освіти і навчання, в країнах ЄС чітко виокремлюється така перспективна тенденція – соціальне партнерство у професійній підготовці й розвитку виробничого персоналу з метою розширення меж професійної компетентності й мобільності, підвищення продуктивності праці та заробітної плати, зростання економічних показників, а також повноцінного саморозвитку і самореалізації працівників. Як зазначається в стратегічних

документах, сильні партнерські зв'язки між державою, роботодавцями і працівниками є одним із найважливіших показників взаємодії сфери навчання і сфери праці. Соціальні партнери співпрацюють різними шляхами: за допомогою колективних договорів і угод, що приймаються на національному і галузевому рівнях, а також на рівні підприємств; забезпечуючи доступність професійної підготовки і розвитку фахівців на робочому місці; надаючи підтримки у проведенні виробничого навчання – виховання культури навчання на виробництві, яка може передбачати надання оплачуваного вільного часу для навчання тощо; забезпечуючи можливості для проходження стажувань і підвищення якості навчання; створюючи спеціальні навчальні фонди на галузевому і національному рівнях тощо.

Виходячи на ринок праці, молодь традиційно отримувала навиків і знання про сферу праці за допомогою стажувань, виробничої практики й інших форм отримання трудового досвіду. Перехід на нову парадигму навчання актуалізував нову політику Євросоюзу щодо навчання на засадах продуктивної діяльності, в якому об'єднуються навчальні заклади (сфера освіти) і роботодавці (сфера виробництва). Наголос у цьому об'єднанні зусиль робиться на розвитку в майбутніх і сучасних працівників широких умінь і компетенцій, що можуть бути перенесені в післясередню освіту й безпосередньо на робоче місце.

Як показало дослідження, в європейській політиці і практиці професійної освіти важливим інструментом сприяння навчанню на робочому місці є договори між роботодавцями і працівниками. Наприклад, за законодавством Німеччини виробничі ради наділені правом визначати участь працівників у схемах професійного навчання: при реалізації схем навчання на рівні виробництва, в умовах, коли запроваджені інновації вимагають більш високого рівня професійних навиків працівників; при проведенні консультацій у зв'язку з необхідністю направлення працівників в інші навчальні центри тощо. Знаменита «дуальна система» в Німеччині характеризується активною участю компаній в організації навчання на робочому місці і передачі досвіду у поєднанні з

класичною кабінетною системою.

Європейські країни накопичили значний досвід у розвитку галузевих підходів до професійного навчання, що базуються на тісному співробітництві соціальних партнерів на загальнодержавному та місцевому рівнях. Показовим є досвід Нідерландів, де підтримка безперервного навчання і підвищення кваліфікації здійснюється за допомогою понад сто галузевих фондів розвитку професійної освіти. Як правило, відрахування в них складають від 0,5 до 1,0% від фонду заробітної плати компаній.

Про перспективність цієї тенденції свідчить те, що соціальному партнерству відводиться важлива роль у збільшенні внеску професійної освіти в досягнення цілей Стратегії «Європа- 2020». Це має досягатися за рахунок:

- розбудови відповідної системи заохочення компаній до продовження інвестування у розвиток трудових ресурсів та у подальшу професійну освіту. Рішення щодо комбінації заохочень, прав та обов'язків належить країнам-учасникам;

- заохочення гнучких форм навчання (електронне навчання, вечірні курси, навчання впродовж робочого дня тощо) для того, щоб сприяти кращому доступу до навчання у різних життєвих ситуаціях. Подальше навчання має охоплювати всі його види навчання, включаючи навчання на виробництві, і має бути вільно доступне і жінкам, і чоловікам;

- заохочення навчальних закладів та роботодавців до співробітництва, особливо у навчанні великої за кількістю категорії некваліфікованих працівників, які у більшості випадків мають лише неповну середню освіту і матимуть користь від професійних програм, спрямованих на розвиток ключових умінь і компетенцій;

- активного заохочення до участі в безперервній професійній освіті проблемні категорії працівників, такі як працівники під ризиком звільнення, безробітні тощо [5].

Ці перспективні завдання-напрями діяльності мають особливе значення в світлі прогнозів Європейського Центру професійної освіти і навчання: на Європейському ринку праці до 2020 р. кількість робочих місць для низькокваліфікованих працівників зменшиться на 12 млн., одночасно для

працівників з післясередньою професійною освітою буде створено 15,6 млн. нових робочих місць, з середньою – 3,7 млн. нових робочих місць.

Важливою тенденцією у розвитку людських ресурсів у Європейському Союзі є трансформація фінансування як одного з найважливіших механізмів регулювання сфери професійного навчання і розвитку майбутнього і нинішнього виробничого персоналу. Безперервне професійне навчання (Continuing Vocational Training (CVT) проголошено Європейською Комісією і національними урядами країн-членів ЄС ключовою інвестицією у розвиток людських ресурсів, їх конкурентоздатність і продуктивність. В умовах підвищення попиту на професійну освіту і навчання практично всі країни відчувають нестачу державних коштів для оплати великих обсягів навчання. У зв'язу з цим, все частіше під сумнів ставиться доцільність прямого державного фінансування. Питання про те, хто має платити за навчання, розглядається в ЄС як політичне рішення, яке відбиває уявлення суспільства про відповідальність уряду, фірм і приватних осіб за навчання громадян.

Розробка інноваційних підходів до фінансування професійної підготовки виробничого персоналу на європейському, національному, регіональному і галузевому рівнях в Європі пов'язується з такими чинниками:

- громадські стратегії, що поєднують в собі заходи щодо підтримки, послуг і стимулів для розширення доступу до навчання на робочому місці та дії щодо керівництва і консультування з метою розширення участі дорослого населення в професійній освіті та навчанні;

- внески соціальних партнерів у розвиток і розширення навчання на робочому місці за допомогою колективних угод та конкретних дій, спрямованих на стимулювання працівників крок за кроком продовжувати навчання і навіть оволодіти новою кваліфікацією тощо;

- галузеві ініціативи та партнерства на чолі з підприємствами: в їх рамках розвиток навичок є засобом стимулювання економічного зростання та інновацій на підприємствах. А також прогнозування і управління галузевими змінами і перебудовою (особливо на малих і середніх

підприємствах);

– професійний розвиток тренерів, які працюють на виробництві (фірмах), для розвитку у виробничого персоналу відповідних і якісних навичок.

Окреслюючи стратегічні орієнтири розвитку до 2020 р., Європейська Комісія відзначає, «бюджетний тиск змусить європейців знайти інноваційні рішення щодо збереження фінансування професійної освіти і навчання та гарантування ефективності і справедливості розподілу ресурсів» [5].

**Висновки.** Інтеграція у сфері професійної освіти і навчання в ЄС набирає темпи, в ході яких збільшується конвергенція між європейськими країнами щодо багатьох показників (доступність професійної освіти і навчання; оволодіння новими базовими вміннями/компетенціями,

які забезпечуються синергією формальних і неформальних траєкторій навчання; збільшення інвестицій в розвиток людських ресурсів за активної участі соціальних партнерів; розвиток інновацій у викладанні й навчанні з переосмисленням ролі викладача/тренера; удосконалення механізмів оцінки якості професійної освіти і навчання, а також її результатів тощо). Таким чином, мова йде про певні загальні тенденції розвитку виробничого персоналу в країнах ЄС в умовах нинішніх і майбутніх викликів. Подальшого дослідження потребують ключові зміни в системах професійної освіти і навчання в країнах ЄС у контексті нової якості партнерства між освітою і світом праці, котра забезпечує синергію всіх секторів освіти, промисловості й економіки.

### Література

1. Порівняльна педагогіка: методологічні орієнтири українських компаративістів: хрестоматія/ авторський колектив, - К.: Педагогічна думка, 2015. - 176 с.
2. Світоглядний потенціал шкільної гуманітарної освіти в країнах Європейського Союзу та США: монографія; за ред. док. пед. наук Лавриченко Н.М. – К.: Педагогічна думка, 2014. - 200 с.
3. Terminology of European education and training policy. Second edition. A selection of 130 key terms. Luxembourg: Publications office of the European union, 2014. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://europass.cedefop.europa.eu>
4. European Commission. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee the Regions. A new impetus for European cooperation in Vocational Education and Training to support the Europe 2020 strategy Brussels, 9.6.2010 COM(2010) 296 final [Електронний ресурс]: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010DC0296&from=EN>
5. 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. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: [http://www.bruges\\_en.pdf](http://www.bruges_en.pdf)
6. Learning while working: Success stories on workplace learning in Europe. - Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2011. - 113 p.
7. Bernd Käßlinger. Convergence or divergence of continuing vocational training in Europe? [Електронний ресурс]. - Режим доступу: [www.adulterc.org/Proceedings/2011/papers/kaplinger.pdf](http://www.adulterc.org/Proceedings/2011/papers/kaplinger.pdf)
8. European Commission. Eurostat Directorate F: Social statistics Unit F-5: Education, health and social protection Continuing Vocational Training Survey 2010 (CVTS 4). EU Quality Report (20 October 2015). [Електронний ресурс]. - Режим доступу: [circabc.europa.eu/sd/a/df1e99e0-18b1-47e8-92c0-ece31c25f883/CVTS4\\_QR\\_final\\_20151020.pdf](http://circabc.europa.eu/sd/a/df1e99e0-18b1-47e8-92c0-ece31c25f883/CVTS4_QR_final_20151020.pdf)
9. Behringer F., Käßlinger B. Forms of workplace-based learning and learning-place diversity in employer-provided vocational training - Increasingly important throughout Europe or a German phenomenon? Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung, 2011. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.bibb.de/en/57165.htm>

10. ASkilled Workforce for Strong, Sustainable and Balanced Growth: AG20 Training Strategy International Labour Office - Geneva, 2010. - 41 p.

11. European Commission. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee the Regions. An Agenda for new skills and jobs: A European contribution

towards full employment Brussels, COM(2010) 682/3 [Електронний ресурс]. - Режим доступу: [www.newskillsnetwork.eu/doc/625](http://www.newskillsnetwork.eu/doc/625)

12. Богачов Ю.Н., Ухань П.С., Милашенко В.Н. Реестр компетентностей как инструмент формирования образовательно-профессиональных программ систем сертификации // Образовательные технологии и общество. - 2014, том 17, № 1. - С. 385-407.

### Реферат

#### Европейские тенденции профессионального обучения и развития производственного персонала

Людмила Пуховская,

*доктор педагогических наук, профессор,  
главный научный сотрудник лаборатории*

*зарубежных систем профессионального образования и обучения*

*Института профессионально-технического образования НАПН Украины*

#### КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:

профессиональное образование и обучение, персонал предприятий, европейская интеграция, тенденция, развитие

Статья посвящена анализу ведущих тенденций развития персонала предприятий в странах Европейского Союза в социально-политическом контексте интеграции ЕС. Охарактеризовано влияние идеи европейского измерения в образовании (ЕВО) на политику в сфере профессионального образования и обучения в странах-членах ЕС. Раскрыты цели и задачи развития систем профессионального образования и обучения в контекста Стратегии "Европа 2020" и реализации ее флагманских программ. При этом сделан упор на роли внутрифирменной профессиональной подготовки и развития производственного персонала в увеличении гибкого доступа к профессиональному обучению и квалификации, преобразовании образования на протяжении жизни в реальность, повышении качества и эффективности профессионального образования и обучения. На базе сравнительного анализа количественных и качественных показателей выделены общие тенденции и намечены особые черты развития внутрифирменного обучения работников на производстве в пределах групп стран, приближенных по определенным характеристикам и условиям (Западная Европа, Северная Европа, Восточная Европа и Южная Европа) и в странах-членах ЕС. Сделан вывод о том, что интеграция в сфере профессионального образования и обучения в ЕС набирает темпы, в ходе которых увеличивается конвергенция между европейскими странами по многим показателям, а именно: доступность профессионального образования и обучения; овладение новыми базовыми умениями / компетенциями, которые обеспечиваются синергией формальных и неформальных траекторий обучения; увеличение инвестиций в развитие человеческих ресурсов при активном участии социальных партнеров; развитие инноваций в преподавании и обучении с переосмыслением роли преподавателя/тренера; совершенствование механизмов оценки качества профессионального образования и обучения, его результатов и тому подобное.

### Abstract

#### European trends in professional training and development of production staff

Lyudmyla Pukhovska,

*Sc.D. in Pedagogy, Professor, Senior research fellow of the Laboratory of foreign VET systems, Institute of Vocational Education under the National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine*

#### KEY WORDS:

vocational education and training, personnel, european integration, trend, development

The article analyzes major trends of corporate personnel development in the European Union countries taking into account the socio-political context of EU integration. The influence of ideas of European dimension in education (EDE) on policy in the sphere of vocational education and training in member countries is characterized. The goals and objectives of the development of vocational education and training systems in context of the Strategy "Europe 2020" and implementation of its flagship programs are revealed. The author highlights the role of in-firm training and development of production staff in connection with increase of flexible access to vocational training and qualifications, making lifelong education real, improving the quality and efficiency of vocational education and training. On the basis of a comparative analysis of quantitative and qualitative indicators common trends are singled out and special features of in-firm training of employees within groups of countries close to certain characteristics and conditions (Western Europe, Northern Europe, Eastern Europe and Southern Europe) and in member countries of the EU are outlined. It is concluded that integration in the field of vocational education and training in the EU is gaining pace increasing convergence between European countries on many factors, including: availability of vocational education and training; learning new basic skills / competencies that are backed by synergies provided by formal and informal learning

ways; increase of investment in human resource development with active participation of social partners; development of innovation in teaching and learning taking into account rethinking of the role of a teacher / trainer; improvement of mechanisms of assessing the quality of vocational education and training and its results etc.

---

## References

1. Porivnialna pedahohika: metodolohichni oriientyry ukrainskykh komparatyvistiv: khrestomatiia/ avtorskyi kolektyv, - K.: Pedahohichna dumka, 2015. - 176 s.
2. Svitohliadniy potentsial shkilnoi humanitarnoi osvity v krainakh Yevropeiskoho Soiuzu ta SShA: monohrafiia; za red. dok. ped. nauk Lavrychenko N.M. – K.: Pedahohichna dumka, 2014. - 200 s.
3. Terminology of European education and training policy. Second edition. A selection of 130 key terms. Luxembourg: Publications office of the European union, 2014. [Elektronnyi resurs]. - Rezhym dostupu: <http://europass.cedefop.europa.eu>
4. European Commission. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee the Regions. A new impetus for European cooperation in Vocational Education and Training to support the Europe 2020 strategy Brussels, 9.6.2010 COM(2010) 296 final [Elektronnyi resurs] <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010DC0296&from=EN>
5. 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. [Elektronnyi resurs]. - Rezhym dostupu: [http://www.bruges\\_en.pdf](http://www.bruges_en.pdf)
6. Learning while working: Success stories on workplace learning in Europe. - Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2011. - 113 p.
7. Bernd K apflinger. Convergence or divergence of continuing vocational training in Europe? [Elektronnyi resurs]. - Rezhym dostupu: [www.adulterc.org/Proceedings/2011/papers/kapflinger.pdf](http://www.adulterc.org/Proceedings/2011/papers/kapflinger.pdf)
8. European Commission. Eurostat Directorate F: Social statistics Unit F-5: Education, health and social protection Continuing Vocational Training Survey 2010 (CVTS 4). EU Quality Report (20 October 2015). [Elektronnyi resurs]. - Rezhym dostupu: [circabc.europa.eu/sd/a/df1e99e0-18b1-47e8-92c0-ece31c25f883/CVTS4\\_QR\\_final\\_20151020.pdf](http://circabc.europa.eu/sd/a/df1e99e0-18b1-47e8-92c0-ece31c25f883/CVTS4_QR_final_20151020.pdf)
9. Behringer, F., K apflinger, B. Forms of workplace-based learning and learning-place diversity in employer-provided vocational training - Increasingly important throughout Europe or a German phenomenon? Bonn: Bundesinstitut f ur Berufsbildung, 2011. [Elektronnyi resurs]. - Rezhym dostupu: <http://www.bibb.de/en/57165.htm>
10. ASkilled Workforce for Strong, Sustainable and Balanced Growth: AG20 Training Strategy International Labour Office - Geneva, 2010. - 41 p.
11. European Commission. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee the Regions. An Agenda for new skills and jobs: A European contribution towards full employment Brussels, COM(2010) 682/3 [Elektronnyi resurs]. - Rezhym dostupu: [www.newskillsnetwork.eu/doc/625](http://www.newskillsnetwork.eu/doc/625)
12. Bogachov Yu.N., Ukhan P.S., Milashenko V.N. Reyestr kompetentnostey kak instrument formirovaniya obrazovatelno-professionalnykh programm sistem sertifikatsii // Obrazovatelnye tekhnologii i obshchestvo. - 2014, tom 17, № 1. - s. 385-407.

УДК 371.33: 377 (485)

## THE SWEDISH EXPERIENCE OF DEVELOPING STUDENTS' ORAL PROFICIENCY IN VOCATIONALLY ORIENTED ENGLISH

Larysa Movchan,

*Ph.D in pedagogics, associated professor*

*The Vinnitsa educational scientific institute of economics,*

*Ternopil national economic university*

### KEY WORDS:

oralspeech, vocational upper-secondary school, communicative proficiency, content and language integrated learning

The article surveys Sweden's experience in developing pupils' oral proficiency in the process of vocational training. The didactic and psycholinguistic principles of the communicative approach lie in the basis of methodology of vocational foreign language learning (equal development of pupils' skills in all kinds of communication: listening, reading, writing and speaking, thematic and situational organization of the study process). The content of communicative competence and oral proficiency as its constituent is defined. National syllabi for foreign languages are composed on the principles of the communicative approach, The Common European Framework of Reference for languages: teaching, learning and assessment, with priority of English. Foreign language teaching comprises 7 stages, which provide detailed goal description and expected results. The priority of English in the content of education results in achieving a much higher level of communicative competence and oral proficiency of vocational pupils when compared with other foreign languages. The stress is put on the practical English language use for professional activity and further education. Various forms, methods and approaches to the development of pupils' oral proficiency in English and other foreign languages are applied. Amongst them joint projects, discussions, presentations, problem-based learning, teaching vocational subjects by means of English (content-and language integrated learning). This method promotes pupils' motivation to learning English and productive ways of communicative activity, developing oral proficiency.

The ways of certain improvements in the system of vocational language learning of Ukraine are defined: implementation of teaching vocational subject content through the medium of English; optimization of teachers' training; creating artificial close to natural English language environment through translation of English films and programs in the original.

The upcoming reforms in vocational education of Ukraine are aimed at conformity of its organization and structure with those of the advanced European countries. The integrity of the content of education implies developing vocationally oriented communicative competence in foreign languages (FL) of school leavers and students. In this context, the study of the progressive international experience plays the major role showing Ukraine possible adequate ways to follow. Sweden is considered to be among the leading countries in Europe providing high level of educational quality and ranks the second among in Europe regarding the level of communicative competence in English among its citizens.

**The aim of the study** is to consider the Swedish experience of developing oral proficiency of students through vocational English language learning in Sweden.

**Theoretical framework and research methods.** The Council of Europe put forward the idea of developing a communicative competence in foreign languages at all stages of education including vocational to meet the demands of the international labour market. Therefore this issue has been tackled and scrutinized in numerous scientific works (J. Van Ekk, D. Hymes, J. Trimm, B. Spolsky, T. Lindblad, P. Malmberg, J. Svartvik, D. Taylor

and others). For instance the concept of communicative competence was first introduced by D. Hymes and developed by B. Spolsky, R. Quirk, J. Richards, J. Svartvik and others. Oral proficiency in foreign languages was considered by E. Shohamy, A. Stenström, S. Sundh, R. Wardhaugh and others.

In the article we will speak about vocationally oriented foreign language learning (VOLL) which is provided at upper secondary school (gymnasieskola), on the stage of professional/vocational education and training at vocational colleges and higher educational establishments.

**Results.** During the last decades, scientific research has been made in the concept of communicative competence. This concept first appeared in the 1980s as the ultimate goal of foreign language learning and teaching FLL. The Common European Framework of References: teaching, learning and assessment (CEFR) differentiates the following types of communicative competence: lexical, grammatical, semantic, pragmatic and functional [45, p. 13]. To our mind, the concept of communicative competence is more implicated into the outcome of FLL, since linked to emotional attitude towards the world through mastering and communicating in a FL. Oral communication is the most important type



of communication as it enacts all communicative strategies: cooperative, non-verbal, linguistic. In other words, oral proficiency in a FL is the complex of linguistic and extra-linguistic knowledge, skills and abilities to interact to understand or make oneself understood when producing an oral utterance or speech [1, p. 48].

The domineering concept of FLL in Sweden is the communicative approach. Since 1950, the Swedish education has undergone a chain of reforms aimed at internationalization of education. This system with slight changes exists up to now. The 9-year compulsory schooling was introduced with English as an obligatory basic subject. Upper-secondary schools named *gymnasieskola* (voluntary schooling) encompass vocational and academic education and training. In the flow of these reforms utmost attention was paid to the role of FL in the content of education and the role of English was prioritized according to the multilingual policy of the country predetermined by a huge influx of immigrants from other countries. Thus, Swedish is the official language of the country, English is the obligatory foreign language at all stages of education, the national minorities can obtain education in a mother tongue and Swedish is taught as the second language. It produced a great impact of the content of VOLL as through mastering of FL and especially English Sweden intended to occupy the leading positions at the global market. It was explained by the low use of Swedish in the world and the necessity to be active in all societal, economic and political domains and offer its citizens better chances for employment all over the world [3, p. 75].

The educational reforms were aimed at the improvement of the quality of education, raising the learners' proficiency and competitiveness at the international labour market. The reform of 1994 introduced English course A general for all 17 national vocational and academic programs and more specific course B for those who intend to enter universities and a more advanced course C offered for those who will major in the subject of English or other FL at the university [3].

The syllabus for English at upper secondary school (*gymnasieskola*) differentiates between the aim of the subject (the minimum of necessary knowledge and skills) and the goals to strive towards [5] which imply motivating pupils to achieve higher results.

The goals of learning English differ from the goals of learning other FL. In the syllabus for the subject of English for the compulsory school it is said that "the school in its teaching English should ensure that pupils

- develop their ability to use English to communicate in speech and writing,
- deepen their understanding of spoken English in different situations and contexts,
- develop their ability to actively take part in discussions and written communication, express their own thoughts in English, as well as understand the views and experiences of others,
- develop their ability to use English orally in different contexts in order to relate, describe and explain, as well as give reasons for their views" [3, p. 94 - 95].

The peculiar feature of FLL in Sweden is the absence of lexical and grammatical minima for the pupils to master, which we consider as a drawback. However, the development of oral proficiency is achieved through interaction of integrated speaking skills according to real communicative situations, development of situational thinking which results in forming discursive, strategic, pragmatic and intercultural competencies.

Following the integrity of education at its all levels the goals and objectives of vocationally oriented English learning (VOEL) at upper secondary school imply deepening and developing knowledge, skills and abilities already obtained at the compulsory stage. Thus, "The Goals to Strive Towards" feature the ultimate objective of forming oral proficiency in English for all levels (A, B i C):

- develop the skills and abilities to communicate in orally and in writing;
- deepen the knowledge and develop skills of understanding different variants of English speech;
- take part in conversations, discussions and negotiations, and express the thoughts with high level of accuracy;
- use correct grammar, words and phonetics in relevant and adequate to the subject of communication situations.
- develop the ability in cooperation with other pupils or a teacher and alone to plan and perform the tasks and assess the communication skills [5].

Our research shows that Swedish national syllabi for English for upper secondary school are oriented at the CEFR [2], but the

requirements to the command of English in Sweden are higher than those proposed by CEFR, which testifies to the importance and wide use of this language in Sweden. With the respect to English in Sweden is regarded to be bilingual due to high presence of this language in all social domains, its profound learning especially at upper-secondary school and colleges or universities.

In Sweden there is a 7-stage of FLL (see

table 1). The first 4 stages are meant for the compulsory 9-year schooling and stages 5, 6, 7 are meant for grades 10, 11 and 12 respectively. They differ not only by the depth of theoretical knowledge but by vocational orientation of the content. As we see from the goals of VOEL at upper secondary school, they focus mostly on oral proficiency in English, as school must prepare pupils for further education or work abroad.

Table 1

**Requirements to the proficiency in English at upper secondary school in Sweden**

Grade		Requirements
5	10 <sup>th</sup> form	Upper-secondary school
This stage includes the elements of vocationally oriented FL. Pupils raise the variability of oral and written speech. They must adjust their language to different purposes of communication, situations and audience, possess such linguistic and speech tools which would enable them to study their professional sphere by means of a FL more in depth, as well as to read for professional purposes, search for professional information etc.		
6	11 <sup>th</sup> form	
The pupils should raise their lexical, grammatical and phonetic competency, widen their language knowledge; improve their skills in reading, listening, speaking and writing on the vocationally oriented materials. This course has more analytic orientation.		Upper-secondary school
7	12 <sup>th</sup> form	
The course prepares the pupils to professional activity both in Sweden and abroad or further university education. Vocationally oriented foreign language oral communication is performed on the professional materials in the chosen specialty. The pupils must develop the skills and abilities of business communication in a FL both orally and in writing during project work in cooperation with specialists: be able to set the goals of the project and tasks, explain the choice of forms and methods, compose the working program, discuss, explain, criticize and argue some statements and produce presentations.		

Another problem arising from everything mentioned above is assessing pupils' oral proficiency in English taking into account practical goals of teaching.

R. Phillipson differentiates 6 factors of oral proficiency in English:

- 1) fluency (building sentences into larger and more complex units),
- 2) accuracy (using grammar and vocabulary correctly),
- 3) variety (extending the range and the use of idioms),
- 4) intelligibility (using intonation with more expressiveness),
- 5) pronunciation (standard British or American English),
- 6) speed (talking with ease and confidence) [8, p. 74].

These six criteria were used to create the national system of certification of professional foreign language competence [9, p. 33]. C. Alderson proposed a classification of tasks of ascending difficulty [4]. The easiest tasks include the static tasks like descriptions of

pictures, diagrams; more difficult are dynamic tasks like telling a story, an episode. The abstract tasks are considered the most difficult ones as they include giving one's own opinion [9, p. 39]. Developing oral proficiency of pupils is a very complex task as it encompasses all aspects of speaker's communicative competence: listening comprehension, speaking, pronunciation, intonation, grammar and vocabulary [9].

C. Weir proposed the most useful tasks for developing and checking oral proficiency in a FL. To them refer the following:

- 1) verbal essay (student is asked to speak on one or more specified or general topics);
- 2) oral presentation when a student gives a talk on prepared by him presentation;
- 3) the free unprepared interview (no procedures are done beforehand);
- 4) the controlled interview (a conversation with determined procedures and prepared questions);
- 5) information transfer (questions on a single picture about its content, the thoughts

and attitude, future developments);

6) interaction with information gap between two students and a specialist in a professional sphere or a teacher, completion of missing information in a diagram, a set of notes;

7) role play between two students or a student and a teacher [10, p. 74 - 80].

These oral interactions are possible at later stages of FLL as they call for both high level of lexical skills complicated grammar and program specific knowledge. All these activities are part of professional interaction and pupils must be prepared for them already at school.

The Education Agency of Sweden issued numerous publications of teachers on applying content-and-language intergrated (in Swedish abbreviation SPRINT (Språk-ochinnehållsintegrerad inläring och undervisning)). This was greatly influenced by the Canadian immersion programs of teaching and learning non-language subjects by means of a FL. In Sweden SPRINT is widely practiced at upper-secondary schools, although compulsory schools are increasingly implementing this method as well. According to M. Falk, SPRINT in Sweden is an umbrella term that encompasses immersion learning, bilingual education and teaching non-language subjects by means of a FL [6, p. 3]. Unlike the Canadian immersion programs, the launch of SPRINT in Sweden was not aimed at achieving a high level of language proficiency close to that of a native speaker, but mastering the FL at a high functional level, i.e., achieving a high level of communicative competence. It meant developing pupils' abilities to apply various language strategies and styles according to the situation [6, p.6]. Another reason of launching SPRINT was the optimization of FLL, a shift from traditional methods and raising pupils' motivation to master a FL [6, p. 11].

SPRINT proved to be effective in developing pupils' oral proficiency in a FL, as they have to communicate at lessons of natural science, social science, business and administration, medicine etc. in English. It implies work over various projects, searching for the information in English, discussing the goals and strategies, probable outcome, negotiating various options, giving argumentations, expressing and supporting opinions. According to the analysis conducted by J. Nixon, the most frequently SPRINT-affected vocational subjects are history, maths,

social science, psychology, economics. A closer analysis of some of the subjects being offered is possible by looking at the courses affected by SPRINT within the different subjects. The core course, Social Science A, is mentioned 28 times in the source material, while Social Science B and C are only mentioned 19 times each. Certain core courses are more likely to be affected by SPRINT than other courses in the same subjects. In particular, the Natural Science A is more than twice as commonly affected by SPRINT than Natural Science B. This probably reflects the fact that Natural Science A is offered in both Social science and Natural Science programs, but Natural Science B is only available to Social Science students [7, p. 26]. In most cases, the A and B courses are studied as part of the economics specialisation on Social science Program [7, p. 27].

Before the reforms in upper secondary system mathematics was considered to be the most adaptable and easy to teaching through English, and even some compulsory schools started SPRINT. Mathematics has a relatively small technical vocabulary and it was fairly simple to find foreign teaching material which could be adapted to the requirements of the Swedish curriculum. Following the reforms, however, it became much more difficult to adapt textbooks designed for foreign curriculums to the requirements of the 5 Swedish courses. In particular, the C course in math's, was felt most problematic [8, p. 29].

Despite the increasing use of SPRINT and apparently greater exposition of pupils to English, teachers admit that they do not speak English all the time during lessons, for there are some concepts or problems that seem difficult to clarify by means of a FL. Still, upper-school pupils are eager to speak English during the lesson because they are more motivated with the prospect of future employment and current demands. SPRINT implies involvement of all types of oral communication: listening (to explanations) and speaking (monologues and dialogues). Pupils are fully engaged in the process of perception of the subject content through the medium of English, whereas English becomes a tool of knowledge acquisition. Pupils are supposed to take part in discussions, ask questions, support their opinions and give arguments, make speeches and presentations, oral essays, descriptions etc. It means their total involvement into communicative interaction, applying various

language tools with reference to the situation and in various contexts determined by the subject content.

Among the reasons upper-secondary school pupils get more and more exposed in SPRINT are the overall process of internationalization, a higher level of oral proficiency in a FL, better chances for employment and education abroad, students' demand and appreciation, local demand, better course material available in English than in Swedish, a higher challenge and ambition [7, p. 41].

Here we would point out the restricted use of FL by vocational students while searching for professional or educational information on foreign sites and apply the world's informational stock to enrich their knowledge. In Ukraine, mainly teachers of FL use FL Internet sites to prepare teaching materials. In most cases it is explained by teachers' low proficiency in English and lack of motivation. Therefore, proper teachers' training for teaching subject content through a medium of a FL is of the major importance. As we know, vocational education is both an ultimate and an intermediate stage of education, as it trains future junior specialists who can either start work or continue their education at universities. It is at this stage that pupils acquire the initial professional knowledge. If they are restricted only to the sites in their mother tongue, there is little possibility that their knowledge is sufficient enough to be competitive at the global labor market. Moreover, they are deprived of using the most updated information from foreign sources, being unable to perform in conformity to the international standards. In this respect great responsibility lies on teachers who should introduce them to these sources, get them to use them in their preparation for the lessons. Like anywhere else teachers are required to have a good command in both subject content and a foreign language. As we know students' exchange programs like Tempus, Erasmus Mundus and others offer a wide range of opportunities for improving FL skills, especially in oral communication [3].

The peculiar feature of Sweden's educational system is a multidisciplinary teachers' training, which enables them to teach several subjects. This is mainly practiced in compulsory schools up to the grade 7. The material in upper-secondary school becoming

more complicated, it is necessary for a teacher to have a rather good command of the subject content. Therefore, syllabi for teachers' training combine close disciplines in the following way:

- 1) arts, English and French (270 credits);
- 2) household and technologies, English and French (270 credits);
- 3) law, English and geography (270 credits);
- 4) Swedish, English and Swedish as the second language (270 credits);
- 5) Spanish, math's and Swedish as a FL (270 credits) [3, p. 118].

To develop pupils' oral proficiency in English the method of problem-based teaching is used. It implies solving by students various offered by a teacher or in a textbook through the medium of English. First, every problem presents a different situation and a context, which calls for using various verbal and non-verbal means, intonation, pronunciation, improves pupils' pragmatic, discursive and intercultural competence. The problems proposed mostly tackle professional sphere and require the use of subject specific professional terminology, thus develop pupils' professional communicative competence. To other interactive types of developing students' oral proficiency in vocationally oriented English we can refer group and project work, seminars, lectures and oral exams. These forms are very effective at this stage as pupils have already acquired some knowledge and skills in this language and can interact with one other, noticing mistakes of their interlocutors, possibly correcting them.

According to J. Nixon, SPRINT proved to have both positive and negative aspects. On the one hand, pupils, studying by SPRINT are more motivated, show better concentration and involvement as they are more exposed to English, which is in such a setting is both the tool of knowledge acquisition and the content of the subject. On the other hand, they don't acquire the material to such extent as they could do in their mother tongue, they comprehend and master the FL better [7, p. 27-30]. Moreover, Sweden in all ways prioritizes the role of English. It exists in all societal domains: business, science, technologies, education and entertainment. There are a lot of English and American films, TV and Radio programs broadcast in the original.

**Conclusions.** VOEL is inseparable part of professional education and oral proficiency

in English is part of professional communicative competence of a future specialist. Sweden prioritizes English in the content of education giving its citizens better employment chances in Sweden and abroad and thus, increasing its competitiveness in the global world. Oral proficiency in English is emphasized in all national syllabi for English and other FL for compulsory and upper-secondary schools. It is achieved through

various strategies including class work, content- and language-integrated learning, problem-based teaching, teachers' training in English and 1-2 vocational subjects, exchange programs for students and teachers, close to natural English language environment. This experience in our opinion should be considered in Ukraine. English in vocational education should be used as the means of obtaining and developing professional knowledge.

### Література:

1. Загальноєвропейські рекомендації з мовної освіти: вивчення, викладання, оцінювання. – К.: Ленвіт, 2003 – 261 с.
2. Зернецкая А. А. Структура понятия «коммуникативная компетенция» / А.А. Зернецкая // Русский язык за рубежом. – 2005. – № 1 – 2. – С. 48 – 51.
3. Мовчан Л.Г. Розвиток змісту шкільної іншомовної освіти в Королівстві Швеція: дис. ... к. пед. наук: 13.00.01 / Лариса Григорівна Мовчан. – Київ, 2012. – 224 с.
4. Alderson C.J. Language test construction and evaluation / C.J. Alderson, C. Clapham, D. Wall. – Cambridge: Cambridge university Press, 1995.
5. Syllabus for the subject of English, upper secondary school [Електронний ресурс] : Swedish National Agency for Education, Stockholm: Skolverket, 2007. – Режим доступу: <http://www3.skolverket.se/ki03/front.aspx?sprak=EN&ar=0708&infotyp=8&skolform=21>
6. Falk M. SPRINT – Hot eller möjlighet? / M.Falk. – Stockholm: Liber, 2001. – 6 s.
7. Nixon J. SPRINT (Sprak – och innehållsintegrerad inlarning och undervisning): Content and Language Integrated Learning and Teaching in Sweden / J.Nixon// A report for the National Agency of Education. – Stockholm: Skolverket, 1999. – 58 p.
8. Phillipson R. Diagnostic testing of spoken English / R. Phillipson // Papers on English language testing in Scandinavia [ed. by A. Zettersten]. – Copenhagen: Department of English, University of Copenhagen, 1977. – P. 67 – 78.
9. Sundh S. Swedish school leavers' oral proficiency in English: grading of production and analysis of performance / S. Sundh. – Uppsala: Uppsala University, 2003. – 324 p.
10. Weir S. Communicative language testing / S. Weir // Exeter linguistic studies. – Exeter: University of Exeter, 1988. – Nr. 11.

### Реферат

#### Досвід Швеції у розвитку в студентів англійського профільно орієнтованого усного мовлення

Лариса Мовчан,

кандидат педагогічних наук, доцент,

Вінницький навчально-науковий інститут економіки

Тернопільського національного економічного університету

#### КЛЮЧОВІ СЛОВА:

усне мовлення,  
профільна школа,  
гімназії, комунікативна  
компетентність,  
контекстно-мовне  
інтегроване навчання

У статті розглядається досвід Швеції у розвитку усного мовлення під час допрофесійної та професійної підготовки учнів. Методологічну основу навчання іноземних мов у загальноосвітніх навчальних закладах Швеції складають дидактичні та психолінгвістичні положення комунікативного методу (рівноправне формування умінь і навичок в усіх видах мовленнєвої діяльності, тематико-ситуативна організація навчального матеріалу). З'ясовано зміст іншомовної комунікативної компетентності та усного мовлення як її складової. Навчальні програми з іноземних мов укладені з урахуванням комунікативного підходу, викладеного у змісті ЗСР, та з означенням пріоритетності іноземних мов. Навчання предмета здійснюється за 7-ступеневою системою, яка забезпечує більш детальне визначення цілей і завдань навчання для кожного ступеня і, відповідно, очікуваних результатів. Навчальні плани пріоритизують англійську мову серед інших іноземних мов, наголошують на її практичному використанні у професійній діяльності та подальшій освіті. У шведських гімназіях застосовуються різні форми, методи та підходи розвитку навичок усного мовлення учнів. До них належать: спільні проекти, диспути, презентації, проблемно-орієнтоване навчання, контекстно-мовне інтегроване навчання. Серед них найпомітнішим є контекстно-мовне інтегроване навчання, тобто навчання немовних предметів профільного циклу засобами

іноземної мови. Завдяки цій методиці учні більш вмотивовані до вивчення англійської мови та показують вищий рівень розвитку навичок усного мовлення. Виявлено шляхи здійснення певних перетворень у системі профільного навчання іноземних мов в Україні: запровадження контекстно-мовного інтегрованого навчання; оптимізація спеціальної педагогічної підготовки; створення штучного іншомовного середовища в суспільстві завдяки регулярній трансляції оригінальних іншомовних фільмів та телевізійних передач.

### Реферат

#### Опыт Швеции по развитию у студентов английской профильно ориентированной устной речи

Лариса Мовчан,

кандидат педагогических наук, доцент,

Винницкий учебно-научный институт экономики

Тернопольского национального экономического университета

#### КЛЮЧЕВЫЕ

СЛОВА: устная речь, профильная школа, гимназии, коммуникативная компетентность, контекстно-языковое интегрированное обучение

В статье рассматривается опыт Швеции по развитию устной речи в процессе допрофильной и профильной подготовки. Методологической основой обучения иностранным языкам в общеобразовательных учебных заведениях являются дидактические и психолингвистические положения коммуникативного метода (равноправное формирование умений и навыков учеников во всех видах речевой деятельности, тематико-ситуативная организация учебного процесса). Уточнено содержание иноязычной коммуникативной компетентности и устной речи как ее составляющей. Учебные программы для иностранных языков составлены с учетом коммуникативного подхода, Общеввропейских рекомендаций по языковому образованию, приоритизации английского языка. Обучение предмета осуществляется по 7 ступенчатой системе, которая обеспечивает детальное изложение целей и ожидаемых результатов. Приоритетное место английского языка в содержании образования выражается в более высоком уровне коммуникативной компетентности учеников, в особенности устной речи, в сравнении с другими иностранными языками. Ударение ставится на практическом использовании этого языка в профессиональной деятельности и последующем образовании. В шведских гимназиях используются различные формы, методы и подходы к развитию навыков устной речи учеников. Среди них совместные проекты, диспуты, презентации, проблемное обучение, обучение профильных неязыковых предметов посредством английского языка. Эта методика способствует повышению мотивации учеников к изучению английского языка и продуктивным видам речевой деятельности, развитию устной речи.

Вывявлено пути осуществления некоторых улучшений в системе профильного образования в Украине: внедрение обучения профильных предметов средствами английского языка; оптимизация педагогической подготовки; создание искусственной англоязычной среды путем трансляции оригинальных фильмов и программ.

### References

1. Zahal'noyevropeys'ki rekomendatsiyi z movnoyi osvity: vyvchennya, vykladannya, otsinyuvannya.– K.: Lenvit, 2003 – 261 s.
2. Zernetskaya A. A. Struktura ponyatyua «kommunikativnaya kompetentsyya» / A.A. Zernetskaya // Russkyy yazyk za rubezhom. – 2005. – # 1 – 2. – S. 48 – 51.
3. Movchan L.H. Rozvytok zmistu shkil'noyi inshomovnoyi osvity v Korolivstvi Shvetsiya: dys. ... k. ped. nauk: 13.00.01 / Larysa Hryhorivna Movchan. – Kyiv, 2012. – 224 s.
4. Alderson C.J. Language test construction and evaluation / C.J. Alderson, C. Clapham, D. Wall. – Cambridge: Cambridge university Press, 1995.
5. Syllabus for the subject of English, upper secondary school [Електронний ресурс] : Swedish National Agency for Education, Stockholm: Skolverket, 2007. – Режим доступу: <http://www3.skolverket.se/ki03/front.aspx?sprak=EN&ar=0708&infotyp=8&skolform=21&id=EN&extraId>.
6. Falk M. SPRINT – Hot eller möjlighet? / M.Falk. – Stockholm: Liber, 2001. – 6 s.
7. Nixon J. SPRINT (Sprak – och innehållsintegrerad inlärning och undervisning): Content and Language Integrated Learning and Teaching in Sweden / J.Nixon// A report for the National Agency of Education. – Stockholm: Skolverket, 1999. – 58 p.
8. Phillipson R. Diagnostic testing of spoken English / R. Phillipson // Papers on English language testing in Scandinavia [ed. by A. Zettersten]. – Copenhagen: Department of English, University of Copenhagen, 1977. – P. 67 – 78.
9. Sundh S. Swedish school leavers' oral proficiency in English: grading of production and analysis of performance / S. Sundh. – Uppsala: Uppsala University, 2003. – 324 p.
10. Weir S. Communicative language testing / S. Weir // Exeter linguistic studies. – Exeter: University of Exeter, 1988. – Nr. 11.

## ВИМОГИ ДО АВТОРІВ

Збірник наукових праць "Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка" містить такі розділи: теоретичні та методичні основи розвитку професійно-технічної освіти; модернізація змісту професійної підготовки кваліфікованих робітників; інформатизація професійно-технічної освіти; методичні засади розвитку професійної освіти і навчання; зарубіжні та історичні аспекти розвитку професійної освіти і навчання.

До збірника приймаються лише наукові статті методологічного, дидактичного, методичного та експериментального характеру, в яких висвітлюються результати наукових досліджень (із статистичною обробкою даних), що мають теоретичне і практичне значення, є актуальними для професійно-технічної освіти й раніше не публікувалися. Стаття має бути побудована в логічній послідовності, без повторень і граматичних помилок, із чіткими формулюваннями, насичена фактичним матеріалом, містити огляд наукових досліджень учених та сучасного стану проблеми, постановку завдань, методик (методологію), результати досліджень, їх обговорення, висновки й список літератури.

**Наукові статті, надіслані до друку, повинні супроводжуватися:** витягом із протоколу засідання лабораторії про рекомендацію статті до друку; рецензією (для аспірантів та докторантів); ключовими словами й авторським резюме – реферуванням (українською, російською та англійською мовами чи іншою мовою – для зарубіжних авторів).

У лівому кутку чільної сторінки – індекс УДК. Посередині великими літерами – заголовок статті. У правому кутку – курсивом: прізвище, ім'я та по батькові (повністю, без скорочень) автора статті; ступінь, звання, посада, установа. Обсяг наукової статті 8–12 повних сторінок.

**Увага! Статті з використанням комп'ютерного українського перекладу не приймаються.**

Текст повинен бути набраний у редакторі Microsoft Word шрифтом Times New Roman, кегль – 14, для таблиць – 12. Поля таких розмірів: ліве – 30 мм, праве, верхнє та нижнє – 20 мм. Міжрядковий інтервал – 1,5. Абзац – 1,25 мм.

У статті не повинно бути зайвих недрукованих символів.

Не використовувати примусовий та ручний перенос слів. Автоматично встановити заборону "вісячих" рядків. Не встановлювати відступ (абзац) першого

рядка табуляцією або кількома проміжками. Сторінки повинні бути пронумерованими. Посилання на використану літературу в тексті, формули, таблиці, рисунки, схеми, графіки виконуються згідно з вимогами.

Посилання в тексті на джерела треба зазначати порядковим номером за переліком посилань, виділеним двома квадратними дужками. Якщо використовують відомості, матеріали з монографій, оглядових статей, інших джерел з великою кількістю сторінок, тоді в посиланні необхідно точно вказати номери сторінок, ілюстрацій, таблиць, формул з джерела, на яке дано посилання.

Авторське резюме (реферування) виконує функцію незалежного від статті джерела інформації.

**Авторське резюме має бути:** інформативним (не містити загальних слів); оригінальним (не бути калькою анотації); змістовним (відображати основний зміст статті і результати досліджень); компактним, але не стислим (обсягом 230–250 слів).

**Назва організації та відомства.** Відсутність інформації з афілювання авторів або неправильні, неповні дані призводять до втрати даних у профілях авторів та організації, створенню множинних профілів, втрати даних про публікації.

Правильний варіант – повна, перекладна, офіційно прийнята назва організації із вказівкою відомства та повна юридична адреса. Обов'язково надати й англійською мовою.

### **Вимоги до електронної копії статті.**

1. Електронна копія матеріалу подається на USB-флеш-накопичувачі або компакт-дису з наданням роздрукованого примірника статті.

2. Для тексту потрібно використовувати формат MS Word (doc, docx).

3. Рисунки, виконані за допомогою програмних пакетів математичної та статистичної обробки, повинні бути конвертовані у графічні формати EPS і TIFF.

4. Відповідальність за достовірність інформації в наукових статтях, надрукованих журналом, несе автор.

Авторський оригінал статті має бути завершеним, підписаним автором і не може доопрацьовуватись після прийняття його редакцією. Автор не має права передавати в інші видання статтю, прийняту редакцією та ухваленою редакційною колегією до друку.

**Включення статей до збірника "Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка" здійснюється відповідною незалежною експертизою.**

# Scientific Herald

OF THE INSTITUTE OF VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING OF THE NATIONAL  
ACADEMY OF PEDAGOGICAL SCIENCES OF UKRAINE. VOCATIONAL PEDAGOGY

**№ 10'2015**

*Contents*

**Part I.**

**THEORETICAL AND METHODOLOGICAL BASIS OF VOCATIONAL EDUCATION**

**Volodymyr Anishchenko**

*Vocational training of adult people – one of the ways of the work forth potential development.....5*

**Oleksandra Borodiyenko**

*Principles of corporate training in modern conditions.....11*

**Mykola Vovkovynskyi**

*Socialisation as an internal potential self-development way of a VET school student's personality.....19*

**Dmytro Zakatnov**

*Special features of professional self-determination of students at vocational education schools...29*

**Nadiia Rozina**

*The problem of forming the social-legal competence of future qualified workers in pedagogical theory.....39*

**Part II.**

**MODERNIZATION OF THE CONTENT OF QUALIFIED WORKERS TRAINING**

**Dmytryi Homeniuk**

*Peculiarities of vocational training of skilled workers for service centers in labor market conditions.....49*

**Denys Kovalenko**

*Technological support of professional and legal training of prospective engineers-instructors.....57*

**Natalia Kulalaieva**

*Formation the readiness of future builders for common safe professional activities.....65*

**Part III.**

**INFORMATIZATION OF VOCATIONAL EDUCATION**

**Svitlana Alekseeva**

*Building the information educational environment for training future designers to evolve their professional career.....72*

**Iryna Smirnova**

*Methodological bases for designing electronic educational resources being the content of information educational environment.....78*



**Part IV.**

**METHODOLOGICAL PRINCIPLES OF VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING DEVELOPMENT**

**Tetyana Gerlyand**

*Features of the application of technology in the context of training in Institute of vocational education and training.....84*

**Svitlana Maslich**

*Forming of informational and analytical competence of the profession of travel agent.....89*

**Leonid Romanov**

*Implementation of web-quest in vocational schools.....97*

**Anna Tkachuk**

*Development ICT competence of teachers system methodical work training institutions.....104*

**Part V.**

**FOREIGN AND HISTORICAL ASPECTS OF VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING**

**Lyudmyla Pukhovska**

*European trends in professional training and development of production staff.....110*

**Larysa Movchan**

*The swedish experience of developing students' oral proficiency in vocationally oriented english.....120*

**Requirements are to the authors.....127**

**Contents.....128**

**Научный вестник Института профессионально-технического образования НАПН Украины. Профессиональная педагогика** : сб. науч. трудов : Вып. 10 / Ин-т проф.-тех. образования НАПН Украины; [ред. кол. : В. А. Радкевич (председатель) и др.]. – К. : ООО «НПП Полиграфсервис», 2015. – 130 с.

**ISSN 2223-5752**

В сборнике рассматриваются теоретические и методические основы развития профессионально-технического образования; очерчены направления модернизации содержания профессиональной подготовки квалифицированных рабочих; освещены отечественные и зарубежные аспекты развития профессионального образования и обучения. Проанализировано современное состояние создания и использования электронных учебников для системы ПТО, определены перспективы развития профессиональной и информационно-аналитической компетентности педагогических работников профессионально-технических учебных заведений.

Для ученых, научно-педагогических и педагогических работников ВУЗ, ПТУЗ, структурных учебных подразделений предприятий, институтов последипломного педагогического образования, научных и учебно-методических центров ПТО, аспирантов и 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: 10<sup>th</sup> ed. Editorial board : Institute of Vocational Education of NAPS of Ukraine ; [V. O. Radkevych (head) et al]. – Kyiv : TD NVP «Poligrafservis», 2015. – 130 p.

**ISSN 2223-5752**

The collected articles research theoretical and methodological foundations of vocational education; outlines the content areas of modernization of training skilled workers; covers domestic and foreign aspects of vocational education and training. The present state of creation and use of e-books for the VET system, defined prospects of professional and information-analytical competence teaching staff of vocational schools.

For scientists, scientific-pedagogical and pedagogical personnel of universities, VET institutions, educational structural subdivisions of enterprises, institutes of further pedagogical education, scientific and training-methodological VET centers, graduate student, doctoral candidate.

Наукове видання

**Науковий вісник  
Інституту професійно-технічної освіти НАПН України.  
Професійна педагогіка**

**Збірник наукових праць  
Випуск №10**

Технічний редактор – Оксана Бойченко  
Переклад англійською – Андрій Ворначев

---

Підписано до друку 25.09.2014. Формат 60×84/8  
Папір Lazer Copy. Друк дублюкатор.  
Гарнітура Times New Roman.  
Умов. друк. арк. 12.  
Тираж 300 прим.  
Замовлення № 23

---

Видавець і виготовлювач:  
Віддруковано ТОВ «НВП Поліграфсервіс».  
Свідоцтво про внесення суб'єкта  
видавничої справи до державного реєстру  
видавців, виготівників і розповсюджувачів  
видавничої продукції серія ДК  
за №3751 від 01.04.2010 р.  
04053, м. Київ, вул. Коцюбинського, буд. 4, к. 25,  
тел. (+380-44) 234-78-54

---