

structures, and to produce creative design projects for the decoration of premises for various purposes.

Accordingly, when studying the above, the content of classes differs from traditional university studies. Forms of organizing classes become more attractive to students due to their modernity and demand in the labor market and the opportunity to organize their own entrepreneurial activities. Due to the non-traditional nature of conducting classes and studying creative modern technologies in design, the popularity of such classes among students is growing, interest in mastering knowledge, skills, and abilities is increasing, and success in forming professional competencies of future teachers of technology and labor training is only increasing.

Summarizing the results of research in the field of creativity, we can summarize the following:

1. Creativity is the ability to respond adaptively to the need for new approaches and products.
2. The creation of a new creative product largely depends on the personality of the performer and the strength of his internal motivation.
3. The specificity of the individual, creative process of the product is their originality, validity, adequacy of the task and suitability.
4. Creative products can be very diverse in nature.

Список використаних джерел:

1. Коберник О. Розробка творчих проектів на уроках технічної праці // Трудова підготовка в закладах освіти. 2002. № 1. С. 41-45.
2. Марущак О., Король В., Луп'як Д. Формування професійної компетентності майбутнього вчителя технологій. // Наукові записки. Серія: Проблеми методики фізико-математичної і технологічної освіти. 2016. Випуск 7 (1). С. 88-91.
3. Овчарук О. В. Розвиток компетентнісного підходу : стратегічні орієнтири міжнародної спільноти. Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи: бібліотека з освітньої політики. К.: «К.І.С». 2004. С. 6-15.

Бєсєдін Павло Володимирович,
аспірант Інституту професійної освіти
Національної академії педагогічних наук України

КРИТЕРІЇ ОЦІНКИ РІВНІВ ГОТОВНОСТІ СОЦІАЛЬНИХ ПЕДАГОГІВ ДО РОБОТИ З ВЕТЕРАНАМИ ВІЙСЬКОВОЇ СЛУЖБИ

Зростання кількості військовослужбовців, зумовлене російсько-українською війною, актуалізує потребу в соціальних педагогах, здатних надавати комплексну допомогу ветеранам військової служби [1, с.109]. Специфіка такої діяльності вимагає чіткого окреслення критеріїв, за якими можна оцінювати рівні готовності фахівців до цієї роботи.

Готовність соціальних педагогів до взаємодії з ветеранами військової служби розглядається як інтегративне професійно-особистісне утворення, що охоплює знання про психофізіологічні особливості ветеранів, систему ціннісних орієнтацій, фахові вміння та навички супроводу й реабілітації [6, с.298]. Дослідники наголошують на багатокомпонентній структурі такої готовності, яка включає мотиваційний, когнітивний, діяльнісний і особистісний (ціннісно-світоглядний) аспекти [2, с.114; 7, с.17]. Деякі автори пропонують додатково виділяти орієнтаційно-оцінний критерій, що відповідає за здатність до рефлексії та гнучкого коригування дій у процесі роботи з клієнтами [4, с.338].

Актуальним є визначення конкретних показників кожного з означених критеріїв. Так, мотиваційний критерій передбачає виявлення внутрішньої зацікавленості спеціаліста у допомозі ветеранам, розуміння суспільної цінності такої діяльності та сталого прагнення до професійного розвитку [2, с.115; 7, с.17]. Його оцінюють переважно за допомогою анкет, бесід, спостереження за діяльністю студента чи молодого фахівця.

Когнітивний (теоретичний) критерій відображає рівень обізнаності з питань військової культури, травматичного бойового досвіду, державних програм соціального захисту та психологічних особливостей військовослужбовців, які впливають на їхню адаптацію до мирного життя [1, с.110]. Для його визначення застосовують тестування, інтерв'ю, аналіз академічних досягнень у відповідних дисциплінах, а також оцінювання вміння студента логічно та послідовно викладати теоретичні концепти під час практичних занять.

Важливою складовою є діяльнісний (практичний) критерій, що охоплює сформованість умінь і навичок соціально-педагогічної допомоги, профілактичної та корекційно-розвивальної роботи з ветеранами, залучення їх до суспільно корисних заходів і проєктів [5, с.174]. Практична перевірка відбувається через аналіз діяльності здобувачів освіти у профільних установах, а також у процесі розв'язання кейсів і моделювання проблемних ситуацій.

Особистісний (ціннісно-світоглядний) критерій визначає систему морально-етичних установок, емпатію, відкритість до потреб ветеранів і здатність до безоціночного сприйняття різних життєвих історій [8, с.210]. Його оцінюють з використанням психологічних методів виявлення толерантності, емпатії, мотивації альтруїзму, а також аналізу есе та спостереження за реакціями фахівця у стресових чи конфліктних ситуаціях.

За потреби дослідники розглядають орієнтаційно-оцінний критерій, що забезпечує здатність соціального педагога враховувати суб'єктивний досвід ветерана, оцінювати ефективність взаємодії та коригувати власну професійну стратегію [1]. Запропонований критерій свідчить про готовність до систематичного рефлексивного аналізу, участі в супервізії та відкритості до професійних зауважень з боку досвідченіших колег.

Спираючись на перелічені критерії, автори виокремлюють три рівні готовності: елементарний (низький), базовий (середній) та високий (достатній). Так, на елементарному рівні переважають фрагментарні знання та недостатньо розвинуті вміння при ще неусталеній мотивації [9, с.200]. Для базового рівня

характерне засвоєння теоретичних знань за наявності стійкого професійного інтересу, але з потребою вдосконалення практичного інструментарію. Високий (достатній) рівень свідчить про інтеграцію теоретичного та практичного компонентів, сформовану систему цінностей і готовність до рефлексивного переосмислення власних дій [5, с.174; 7, с.21].

Для забезпечення максимальної валідності та надійності розроблених критеріїв варто залучати експертів із числа наукових і практичних фахівців, представників ветеранських організацій і самих ветеранів. Ефективною є процедура «Делфі», що дає змогу після кількох раундів обговорення сформулювати узгоджений перелік критеріїв і способів їх оцінювання [3, с.24]. Відтак оновлену модель апробують на вибірці студентів чи молодих спеціалістів, що дозволяє виявити недоліки, скоригувати формулювання та оптимізувати методики дослідження.

Отже, критерії оцінки рівнів готовності соціальних педагогів до роботи з ветеранами військової служби охоплюють мотиваційний, когнітивний, діяльнісний, особистісний і, за необхідності, орієнтаційно-оцінний аспекти. Їхнє комплексне застосування дає змогу цілісно та об'єктивно визначити стан професійної підготовки майбутніх фахівців, а також виявити напрями вдосконалення освітніх програм і методичного супроводу. Це суттєво підвищує шанси успішної адаптації ветеранів та їх продуктивної інтеграції у життя громади.

Список використаних джерел:

1. Бесєдін П. В. Суть та структура готовності соціальних педагогів до роботи з ветеранами військової служби. Перспективи та інновації науки. 2024. № 7(41). С. 108–118.
2. Галатир І. А. Критерії готовності майбутніх соціальних педагогів до роботи з соціальними сиротами. Педагогіка і психологія формування творчої особистості: проблеми і пошуки: зб. наук. пр. 2010. Вип. ТІ. С. 114–120.
3. Каленський А. Емпіричні методи дослідження системи розвитку професійно-педагогічної етики. Проблеми підготовки сучасного вчителя. 2015. № 11(1). С. 20–25.
4. Каленський А. А. Розвиток професійно-педагогічної етики у майбутніх викладачів спеціальних дисциплін : монографія. Київ : ЦП «Компринт», 2016. 424 с.
5. Каленський А. А. Критерії готовності педагогічних працівників до стандартизації професійної підготовки молодших спеціалістів. Теорія і методика професійної освіти. 2017. № 13. С. 173–183.
6. Моренко О. М. Критерії готовності майбутніх соціальних працівників до професійного самовдосконалення. Збірник наукових праць «Педагогічні науки». 2019. № 86. С. 297–302.
7. Савицька А. Ю. Дослідження стану готовності майбутніх соціальних працівників до роботи з соціально виключеною молоддю. Педагогічна Академія наукові записки. 2024. № 13. С. 15–27.

8. Філь О. В. Критерії готовності майбутніх соціальних педагогів до використання казкотерапії як професійного інструменту. Вісник Запорізького національного університету. Педагогічні науки. 2009. № 2. С. 207–212.

9. Чусова О. М. Діагностика підготовленості майбутніх соціальних педагогів до роботи з молодшими школярами девіантної поведінки. Наука і освіта. 2014. № 3. С. 199–203.

Бикова Тетяна Борисівна,
доктор філософії, викладач фахових дисциплін
ВСП «Професійно-педагогічний фаховий коледж
Глухівського НПУ ім. О. Довженка»

ДУАЛЬНЕ НАВЧАННЯ ЯК СУЧАСНИЙ СТРАТЕГІЧНИЙ НАПРЯМ ПІДГОТОВКИ ФАХОВОГО МОЛОДШОГО БАКАЛАВРА ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ

Забезпечення розвитку потенціалу вітчизняного ринку праці шляхом набуття досвіду узгодження інтересів роботодавців, здобувачів освіти за закладів освіти є цільовим вектором дуального навчання [1].

Починаючи з 2013 року, Міністерство освіти і науки України активізує роботу щодо запровадження дуальної форми здобуття освіти як повноправної складової освітнього процесу. Провідниками запровадження елементів дуальної форми здобуття освіти стали заклади, що спеціалізуються на підготовці фахівців з інформаційних технологій, механічної та електричної інженерії, аграрних наук та продовольства [2].

Вітчизняний досвід впровадження дуального навчання в закладах професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти обумовлює високу значимість ключових осіб, діяльність яких має бути спрямована на забезпечення ефективної комунікації між закладом освіти, роботодавцем та здобувачем освіти. Такими дійовими особами від закладу освіти є координатор та куратор дуального навчання, а на рівні роботодавця – координатор та наставник.

Функція організації здобуття освіти за дуальною формою навчання зазвичай належить координатору від закладу освіти. Його типовими завданнями є:

- пошук потенційних роботодавців та дослідження можливостей надання ними робочих місць для студентів дуального навчання;
- організація переговорного процесу з метою подальшого укладання двосторонніх (заклад-роботодавець) та тристоронніх (заклад-роботодавець-студент) договорів;
- агітація й відбір студентів та потенційних вступників для дуального навчання;
- організація заходів, що спрямовані на узгодження змісту освітньо-професійних програм відповідним професійним стандартам;