

ЕЛЕКТРОННИЙ ПОРТФОЛІО: ВІД ТЕХНОЛОГІЇ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ДО ТЕХНОЛОГІЇ САМОРЕКЛАМИ НА РИНКУ ПРАЦІ

*Петренко Лариса Михайлівна,
доктор педагогічних наук, старший науковий співробітник,
учений секретар Інституту професійно-технічної освіти
НАПН України*

Реферат

Розвиток економік та високих технологій актуалізує проблему своєчасності надання пропозицій освітніх послуг. У багатьох країнах світу поширено використання *eportfolio* як технології професійного навчання. Їх формування та використання громадянами для власного розвитку спонукало до створення окремої інфраструктури. Синергія е-портфоліо сприяє створенню віртуального співтовариства як єдиного освітнього електронного простору. Користуватися ним можуть всі без винятку громадяни, не зважаючи на вік і соціальний статус. Активний розвиток інформаційних технологій зумовив трансформацію електронного портфоліо як технології професійного навчання в онлайн і web-портфоліо, які уможливають ілюстрацію рівня навчальних досягнень або зростання професіоналізму фахівця. Створені е-портфоліо та обмін ними у віртуальному співтоваристві демонструють інтелектуальні здібності, логіку мислення, відображають спектр дій, методів, якими володіють студенти, слухачі курсів й учасники тренінгів, чим підтверджують свою здатність виконувати ту чи іншу роботу. У статті показана ефективність використання е-портфоліо як технології розвитку інформаційно-аналітичної компетентності керівників професійно-технічних навчальних закладів. Розкрито можливість застосування е-портфоліо під час співбесіди (інтерв'ювання) з роботодавцем як презентацію власної компетентності, досвіду і досягнень у процесі відповідей на поставлені запитання, а також у рефлексії особистої кваліфікації.

Наукова новизна одержаних результатів дослідження полягає в тому, що вперше у вітчизняній професійній педагогіці розглянуто е-портфоліо як концепцію працевлаштування, розвитку кар'єри впродовж усього життя, унікальну сучасну електронну технологію, спосіб самопрезентації (я-презентації), самореклами на ринку праці, що відповідає ключовим світовим трендам в підборі персоналу. Узагальнено досвід університетів зарубіжних країн у використанні е-портфоліо як технології професійного навчання й певних досягнень особистості впродовж усього життя.

Розроблені автором рекомендації щодо структури і змісту е-портфоліо як технології самореклами на ринку праці можуть бути використані випускниками професійно-технічних навчальних закладів й університетів, рекрутинговими агенціями, менеджерами з підбору персоналу.

Ключові слова: технології професійного навчання, технології самореклами, е-портфоліо, працевлаштування, підбор персоналу, ринок праці, кар'єра.

E-PORTFOLIO: FROM PROFESSIONAL TRAINING TECHNOLOGY TO SELF-PROMOTION ONE AT THE LABOUR MARKET

*Larysa Petrenko,
Dr., Senior researcher,
Scientific Secretary
Institute of vocational education and training
NAPS of Ukraine*

Abstract

Economic and high technologies development outline the issue of in-time offers for educational services providing. E-portfolio technology is widely spread in many countries. Their design and use for a person's own development led to the development of a separate infrastructure. E-portfolio's synergy helps to create a virtual community as a single electronic educational space. Everyone can use it despite of age and/or social status. Active development of information technology has led to the transformation of the E-portfolio as a technology online professional training and a web-based portfolio to picture the educational progress or professionalism growth. Created E-portfolios and their share in the virtual community demonstrates intellectual ability and logic thinking, reflects the range of students', trainees' and training participants' activities, methods, confirms their ability to perform a particular job. The article shows an E-portfolio's efficiency as a ICT competence development for VET school Heads. The possibility to use E-portfolios during the interview (interviews) with an employer as a presentation of own competence, experience and achievements in the responses to questions, as well as reflection of personal skills is represented.

The scientific novelty of study results is that in national professional pedagogic an E-portfolio is firstly considered as an employment concept, life long career development, the unique modern electronic technology, the way of self-presentation, self-promotion in the labor market that meets key global trends in recruitment. The experience of foreign universities in E-portfolio use as a professional training technology and a person's specific achievements throughout his/her life is generalized.

The authors' recommendations on E-portfolio structure and content as a technology of self-promotion in the labor market can be used by vocational schools and universities graduates, recruiting agencies, head-hunters etc.

Keywords: professional training technologies, self-promotion technology, E-portfolio, employment, personnel selection, labor market, career.

Вступ

Модернізація вітчизняної професійної освіти відбувається в контексті соціально-економічної концепції XXI ст., стратегії розумного, сталого, всеосяжного зростання і розвитку, світових інноваційних трендів реформування освітньої й наукової галузей. Нині ми є свідками і учасниками переходу до моделі, яка враховує ринкові реалії та спрямовує управління професійно-технічними навчальними закладами (ПТНЗ) на більшу незалежність і самостійність у досягненні базових стратегічних цілей: розумне зростання (розвиток економіки, заснованої на знаннях та інноваціях), стале зростання (створення економіки, заснованої на доцільному використанні ресурсів, екології і конкуренції), всеосяжне зростання (сприяння підвищенню рівня зайнятості населення, досягненню соціальної і територіальної узгодженості). Зазначені стратегічні цілі передбачають інвестиції у знання і навички, вдосконалення ринку праці, навчання і соціального захисту [1, с. 7–8].

Увага європейської спільноти до проблем розвитку економіки та пов'язаних з ними змін свідчить про актуалізацію своєчасності надання пропозицій освітніх послуг в усіх розвинених країнах. Адже неузгодженість ринку освіти і ринку праці, яка сьогодні спостерігається в різних країнах, призводить до незатребуваності підготовлених фахівців і кваліфікованих робітників. Наприклад, за даними проведених досліджень у 2009 р. у Швеції за одержаною спеціальністю працювали 61% чоловіків і 71% жінок із вищою освітою, у США – 55% працівників, у Росії – 50% [4, с. 177, 185]. В Україні дедалі більше відчувається розбалансування ринку

освітніх послуг і ринку праці. Феномен «надлишкової освіти» (*overeducation*), коли працівники з високою формальною підготовкою займаються малокваліфікованими видами праці, спостерігається майже в усіх сферах виробництва та надання послуг, що свідчить або про вкрай низьку якість освіти, або нераціональне використання праці, або роботу не за спеціальністю, хоча працівники при цьому залишаються на високих ступенях професійно-кваліфікаційної ієрархії (*education-occupation mismatch*) [9], або невміння фахівця презентувати себе на ринку праці та ринку особистості. За результатами соціологічних досліджень, проведених у 2011 році, близько 60% українців не можуть знайти роботу за набутою спеціальністю, а 25% – готові пожертвувати спеціальністю заради отримання роботи. Участь роботодавців у підготовці кадрів, що раніше становила близько 60%, майже припинено [7].

Доречно зазначити, що характерним для сьогодення є перехід від проведення широкомасштабного аналізу потреб у кваліфікаціях на національному рівні до аналізу затребуваних кваліфікацій на регіональному і місцевому рівнях, і навіть на рівні підприємств. Наразі актуалізується необхідність розв'язання проблеми підготовки майбутніх кваліфікованих робітників до компетентного входження на ринок праці, планування і побудови своєї професійної кар'єри, для чого може бути використано електронний портфоліо.

Аналіз досліджень і публікацій

Інтерес зарубіжних та українських науковців до електронного портфоліо як технології поступово зростає в останні п'ять років, про що свідчать результати наукового пошуку. Це статті Е. Алісултанової, Н. Бекузарової, Т. Зайцевої, Т. Івлевої, С. Ігрунової, Е. Корнієнко, І. Кузьмичевої, Ж. Мальцагової, О. Нестерової, Л. Петренко, О. Пусної, Н. Путинцевої, Р. Рахматуліна, Н. Сиротиніної, І. Смирнова, І. Учитель.

Е-портфоліо як інструмент моніторингу та оцінювання рівня навчання майбутніх фахівців розглядають у своїх наукових працях Г. Барретт, Л. Лапова, О. Іманова, О. Плита, О. Смолянинова.

У контексті нашого дослідження особливий інтерес викликають наукові праці, присвячені проблемі використання е-портфоліо як самопрезентації (І. Бобрешов, О. Новікова, О. Попович), залучення роботодавця до професійного навчального закладу (О. Новікова), формування конкурентоспроможності майбутнього фахівця (Д. Шестакова), працевлаштування молодих фахівців та людей з професійним досвідом (О. Смолянинова, Н. Бекузарова).

Аналіз зазначених наукових публікацій свідчить про те, що дана технологія впроваджується у вищих навчальних закладах. В університетській освіті зарубіжних країн вона набуває масового характеру, в країнах пострадянського простору запроваджується епізодично.

На жаль, наукових праць, присвячених самопрезентації майбутніх кваліфікованих робітників на ринку праці засобами е-портфоліо у відкритій джерельній базі, представлений провідними вітчизняними бібліотеками, нами не виявлено.

Мета статті

Аналіз використання е-портфоліо як технології професійного навчання та вивчення досвіду і перспектив його застосування для самореклами фахівця на ринку праці.

Виклад основного матеріалу

Освіта впродовж всього життя не можлива без усвідомлення особистістю своєї суспільної значущості, високої особистої відповідальності й активності в самоосвіті у будь-якому віці та незалежно від професійної діяльності. З розвитком знанневої економіки в найпотужніших країнах світу змінюється ставлення до людини, яку вже нині сприймають як господаря власного життя, що вміє самостійно діяти і навчатися, здатного до самомотивації. Причиною таких змін стало стрімке

зростання масиву інформації: щорічно обновляється майже 5% теоретичних і 20% професійних знань. Відповідно це призвело до скорочення періоду «напіврозпаду» компетентності (зниження її на 50% унаслідок появи нової інформації) – менш, ніж п'ять років, а з деяких видів професійної діяльності цей період ще менший.

В країнах ЄС постійно зростає кількість організацій, з розвинутою системою корпоративного навчання, університетів «третього віку», недержавних об'єднань, здатних забезпечувати попит населення на освітні послуги. Так, результати огляду «Quality Report on the European Union Labour Force Survey 2007» [5] представлені статистичними даними щодо навчання впродовж життя. Для опитування до цільової групи були включені люди у віці між 25 і 64 роками. Експертами виявлено, що продовжували навчання у цьому віці в Швеції – 31,8%, Ісландії – 29,5%, Великій Британії – 27,2%, Швейцарії – 24,7%. Програмами продовженого професійного навчання було охоплено працівників у: Чехії – 59%, Словенії – 50%, Люксембурзі – 49%, Франції, Швеції – 46%. У країнах ЄС до здобуття освіти в різних формах навчання дорослих було залучено 55,2% населення з попередньою вищою освітою.

Принагідно зазначимо, що сьогодні ми є свідками інтенсивного зростання цінності особистої освіти як товару, масштабного зростання «конкуренції за мізки» у зв'язку з глобалізацією ринку, щорічного збільшення інвестицій в людський капітал. Для представників як молодого, так і старшого покоління стає важливим розуміння того, що без інвестування у власну освіту програш, безумовно, буде забезпечено.

Отже, останнє десятиліття активно ведуться пошуки нових ефективних форм, методів і технологій навчання впродовж життя. Їх ефективність має проявлятися у швидкому знаходженні інформації згідно з інформаційною потребою, її якісно-смісловій обробці та критичному аналізу, використанні інформаційно-комунікаційних технологій для розроблення проєктів, умінні їх реалізувати й презентувати себе як автора-

розробника та майстра їх втілення.

Однією з таких технологій є електронний портфоліо (*eportfolio*). Процес її розроблення, апробації та впровадження можна відслідкувати на сайтах Міжнародної організації Консорціум європортфоліо (*EuroPortfolio Consortium*), Міжнародної асоціації з електронного портфоліо (*Inter / National Coalition for Electronic Portfolio Research*), Датського консорціуму з електронного портфоліо (*Danish Consortium for ePortfolio*). Ці міжнародні організації за підтримки студентів, адміністрацій вищих навчальних закладів Англії, Шотландії, США, Нідерландів та ін. займаються вивченням впливу технології електронного портфоліо на процес навчання та професійного розвитку майбутніх фахівців.

Серед учених і практиків зарубіжних країн уже сьогодні існує впевненість, що поява е-портфоліо у всьому світі вносить кардинальні зміни в уявлення про технології навчання. Його застосування дає можливість оцінювати і підбивати підсумки певних досягнень особистості на різних етапах навчання, починаючи з дошкільного віку і впродовж усього життя. Аналіз звітів зарубіжних вищих навчальних закладів, учасників тривалого експерименту, який продовжується дотепер, із запровадження е-портфоліо в систему підготовки фахівців, показав, що ця прогресивна технологія є ключовою ланкою створення спільноти, яка постійно навчається.

У країнах з розвиненою економікою розгорнулася активна робота зі створенню інфраструктури, необхідної для формування та використання громадянами е-портфоліо для власного розвитку. Вважається, що синергія е-портфоліо «дасть змогу створити єдиний освітній електронний простір» – віртуальне співтовариство (*virtual community, online community, online group*), користуватися яким зможуть всі без винятку громадяни, не дивлячись на вік [2]. Одночасно спостерігається його трансформація: в науковій літературі з'явився опис таких технологій, як онлайн і web-портфоліо, які в тій чи іншій мірі відображають рівень навчальних

досягнень або зростання професіоналізму фахівця. Але для їх використання необхідний більш високий рівень володіння інформаційно-комунікаційними технологіями.

Практика застосування *eportfolio* в зарубіжних країнах свідчить про те, що його застосовують здебільшого в професійному навчанні. У своєму дослідженні ми використовували цю технологію для розвитку інформаційно-аналітичної компетентності керівників професійно-технічних навчальних закладів [6]. Перевірка її ефективності здійснювалася за такими критеріями: когнітивний, функціональний, особистісно-ціннісний. Про позитивну динаміку рівня розвитку інформаційно-аналітичної компетентності керівників ПТНЗ за когнітивним критерієм на формульовальному етапі експерименту свідчать дані, представлені на рис. 1.

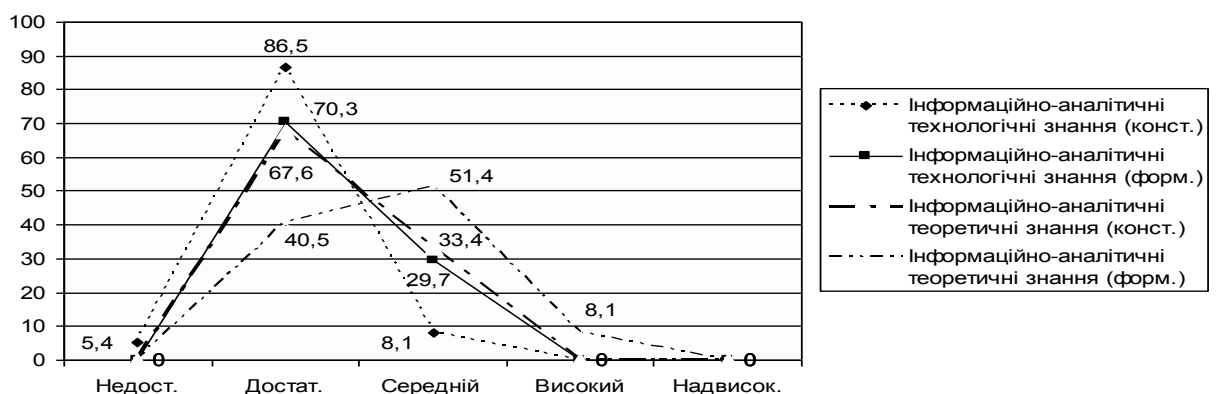


Рис. 1. Динаміка рівня розвитку когнітивного компонента інформаційно-аналітичної компетентності керівників ПТНЗ

Рівень розвитку комунікативних, аналітичних та синтетичних умінь і навичок керівників ПТНЗ як складової інформаційно-аналітичної компетентності вимірювався за функціональним критерієм, що унаочнено на рис. 2.

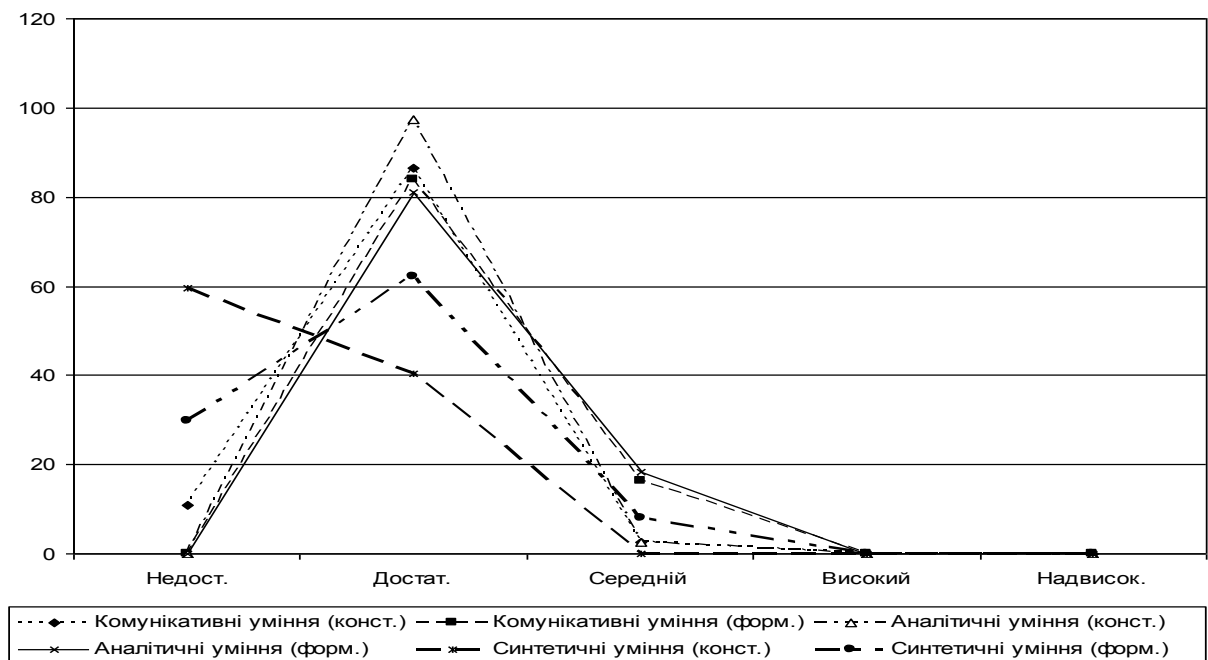


Рис. 2. Динаміка рівня розвитку функціонального компонента інформаційно-аналітичної компетентності керівників ПТНЗ

Результати формувального етапу експерименту продемонстрували зростання кількості респондентів із середнім рівнем розвитку когнітивного компонента інформаційно-аналітичної компетентності в експериментальній групі керівників ПТНЗ на 5,4%, а середнього рівня функціонального компонента на 16,2%, за рахунок зменшення кількості респондентів із достатнім рівнем розвитку складових зазначених вище компонентів. Також перевірявся рівень розвиненості особистісно-ціннісного компонента інформаційно-аналітичної компетентності керівників ПТНЗ, який зазнав змін на краще.

Таким чином, в експериментальній групі спостерігалася позитивна динаміка сформованості кожного компонента інформаційно-аналітичної компетентності керівників ПТНЗ. Статистично значущими є відмінності на початку та наприкінці експерименту щодо сформованості досліджуваної компетентності. Більш високими в експериментальних групах є статистичні показники, що відображають зміни на достатньому та середньому рівнях розвитку інформаційно-аналітичної компетентності керівників ПТНЗ. Достовірність отриманих експериментальних даних

перевірена за допомогою непараметричного критерію G-знаків, який дав змогу статистично підтвердити, що позитивна динаміка після експерименту не є випадковою. Статистична значимість відповідає рівню $p=0,01$, що свідчить про достовірність наявності позитивних змін в експериментальній групі по завершенню формувального етапу експерименту. Одержані дані вказують на ефективність використання е-портфоліо як технології розвитку інформаційно-аналітичної компетентності керівного персоналу ПТНЗ.

Педагогічне сьогодні системи вітчизняної професійно-технічної освіти демонструє неабияку зацікавленість у впровадженні *eportfolio*. Ця технологія нині застосовується в підвищенні кваліфікації методистів професійно-технічної освіти, зокрема, в опануванні розвивальними технологіями професійної підготовки кваліфікованих робітників.

Водночас, не може залишатися не поміченим той факт, що практика застосування е-портфоліо постійно розширюється. В європейських країнах даний інструмент прийшов на зміну електронній версії Європаспорта, який узагальнював відомості про професійні кваліфікації громадянина (їх можна було вільно і безкоштовно заповнити в режимі онлайн). Основним завданням європаспорта було: структурувати персональні дані про пошукувача і полегшити роботодавцям процес ознайомлення з професійними навичками, та уніфікувати систему оцінювання кандидатів. Розвиток інформаційних технологій зробив можливим власнику акаунта розміщувати інформацію про себе, яку він бажає донести до роботодавців, дозволити доступ до неї в мережі Інтернет зареєстрованим суб'єктам ринку праці. Нині в зарубіжних країнах е-портфоліо використовують замість безликого резюме. Він містить достовірну, об'єктивну інформацію, яку можна легко перевірити.

Власник е-портфоліо може використовувати його для віддзеркалення кар'єрних цілей, адже він уможлиблює демонстрацію рівня сформованості тих чи інших компетентностей і компетенцій, умінь реалізувати на

практиці теоретичні знання. Крім цього, формування власного е-портфоліо створює умови для саморефлексії досягнення певного рівня професійної компетентності й водночас ілюструє досягнення кар'єрної мети. Його доцільно пред'являти роботодавцям. Е-портфоліо для роботодавців дає змогу одержання більш вичерпної інформації про професіоналізм кваліфікованого робітника (фахівця) – не треба шукати інформацію в соціальних мережах, де вона може й не надавати уявлення про весь спектр знань, умінь, навичок і здатностей їх використовувати в тому чи іншому виді професійної діяльності, а тому за ним майбутнє у вирішенні питань працевлаштування. Крім професійно-особистісних даних, ця технологія робить можливим постійне коригування змісту, розміщення в ньому відгуків зовнішніх експертів, інформацію про участь у проектах, посилення на публікації, підтвержені досягнення, сертифікати тощо. Важливим є й те, що зі змісту е-портфоліо роботодавці можуть отримати більше особистої інформації про потенційного працівника, побачити не тільки його професійний рівень у володінні певною професією, кваліфікацією, але й інші можливості та особистісно-ціннісні якості. Адже сьогодні значна увага приділяється проблемі формування команди, іміджу компанії (організації), взаємодії і взаємозаміни в малих групах і в колективі працівників.

З іншої сторони, створення е-портфоліо, як і обмін ними, має певну цінність і для самих студентів, слухачів курсів й учасників тренінгів. Розробляючи проекти, розміщаючи хроніку або результати аналізу наукової літератури, обґрунтування ідей, вони демонструють свої інтелектуальні здібності, логіку мислення, відображають спектр дій, методів, якими володіють. Крім цього, вони можуть включати приклади власної діяльності, як-то: підготовка власних презентацій, створення веб-сайтів, виготовлення деталей або окремих вузлів приладу, технічного проекту, робити посилення на власний блог, в якому представлено їх зображення (схеми, малюнки, фото, відео тощо), чим проілюструвати свою

здатність виконувати ту чи іншу роботу. Створювачі е-портфоліо мають змогу розмежувати інформацію закриту, тобто ту, що має значення лише для автора, й публічну – доступну всім суб'єктам ринку праці, що уможливорює найбільш повну я-презентацію для роботодавця. Насамкінець, у процесі створення е-портфоліо студенти набувають знання, уміння й досвід, які можуть бути використані в інтерв'юванні роботодавцем, відповідаючи на поставлені ним запитання, відрефлексувати особисту кваліфікацію.

Розвиток нових економічних відносин, еволюція високих технологій висувають нові вимоги не тільки до професіоналів, але й до способів самопрезентації (я-презентації), пошуку роботи, концепцій працевлаштування. Способом презентації фахівця та його професійно-особистісних компетенцій в європейських країнах розглядають е-портфоліо як унікальну сучасну електронну технологію, «за допомогою якої можна накопичувати інформацію про свої досягнення, навички, уміння, компетенції, починаючи зі старшої школи, продовжуючи в університеті, в подальшому використовувати у працевлаштуванні й розвитку кар'єри впродовж усього життя» [8, с. 2].

За підсумками міжнародного проекту «Електронний портфоліо як засіб професійно-особистісного розвитку», в липні 2012 року було проведено експериментальний семінар. Незалежні експерти – представники різних учасників ринку праці зробили важливі висновки, які необхідно взяти до уваги.

Так, представники роботодавців і агенцій з працевлаштування висунули чіткі вимоги до структури е-портфоліо випускників професійних навчальних закладів. Ними виокремлені як обов'язкові такі розділи: резюме, умови роботи, приклади робіт, документи, які підтверджують досягнення. До другорядних розділів вони віднесли: рекомендації та відгуки, кар'єрні плани, відео-резюме, соціальна й громадська діяльність. Водночас, роботодавці висловили неприйняття і недовіру до

рекомендаційних листів із попередніх місць роботи, відмінних характеристик потенційних пошукувачів, а також припустили можливість підробки електронних документів.

Неоднозначним виявилось ставлення різних вікових груп до формату відео-резюме. Якщо респонденти старшого покоління зі схваленням підтримали його, то молодь віднеслась без ентузіазму. О. Смолянінова і В. Бекузарова припускають, що така позиція може розглядатися як індикатор низької відповідальності та організованості молоді щодо опрацювання всіх контекстів працевлаштування. Автори звертають увагу на те, що така конкурентоспроможна якість як мобільність також зацікавила не всіх респондентів. На неї звернули увагу лише представники роботодавців, діяльність яких має певну специфіку. Розділ, який відображає соціальну й громадську діяльність, за рейтингом необхідних і значущих характеристик робітника посів останнє місце [8, с. 5–6].

Вчені дійшли висновку, що е-портфоліо – це коректна самореклама, яка не заперечує національній ментальності. Вона надає людині змогу представити всі свої найкращі досягнення: творчі, наукові, суспільні. Ця технологія для працевлаштування характеризується: комфортною інформаційною взаємодією; структурованістю, відкритістю, гнучкістю модифікації і візуалізації контенту; гіпертекстовою технологією побудови, що забезпечує реалізацію зв'язку між компонентами портфоліо у вигляді перехресних посилань. Використання е-портфоліо дає змогу простежити вектор розвитку фахівця, визначити нахили [8, с. 6].

Очевидно, що використання е-портфоліо на ринку праці цілком відповідає ключовим світовим трендам в підборі персоналу на 2016 рік. У щорічному звіті *Global Recruiting Trends 2016* перелічені головні тенденції рекрутингу: якість найму є самим важливим показником продуктивності праці; роботодавці прагнуть наймати найталановитіших швидше; брендінг як комплекс послідовних заходів, спрямованих на створення цілісного і затребуваного роботодавцем іміджа послуги буде пріоритетом; особлива

увага надається збереженню працевлаштованих співробітників [3].

В науковій літературі можна знайти різні структури й зміст е-портфоліо, які залежать, насамперед, від визначеної мети. А тому уніфікувати їх немає можливості, та й автор не бачить у цьому смислу. Оскільки цілі його створення різноманітні, то доречно звернутися лише до певних рекомендацій, зроблених нами на підставі аналізу відгуків студентів різних зарубіжних університетів і коледжів, викладених на сторінках асоціацій е-портфоліо, а саме: чітко уявіть собі, для чого вам потрібен е-портфоліо, і сформулюйте мету, від цього залежитиме вже перша сторінка – на ній треба відобразити свої «виграшні» риси й якості, зробити її привабливою (для педагога, приймальної комісії для вступу в магістратуру, докторантуру – *Ph.D.*; роботодавця); зробіть цільову сторінку – вона має відображати ваш інтерес до тієї галузі професійної діяльності, в якій ви плануєте будувати свою кар'єру, або демонструвати ваші досягнення і професійний досвід, якщо призначається для працевлаштування; можна додавати й інші сторінки (розділи) як ілюстрацію для цільової, але обов'язково з використанням фактів, статистичних даних, переконливих прикладів тощо; текст має бути викладений лаконічно, без орфографічних помилок.

Висновок

У країнах світу з розвинутою економікою поширено використання *eportfolio* як технології професійного навчання. З метою його формування та використання громадянами для власного розвитку активізувалась робота зі створення інфраструктури. Вважається, що синергія е-портфоліо уможлиблює створення єдиного освітнього електронного простору – віртуального співтовариства, користуватися яким зможуть всі без винятку громадяни, не зважаючи на вік і соціальний статус.

З'ясовано, що активний розвиток інформаційних технологій зумовлює трансформацію електронного портфоліо як технології професійного навчання: з'явився опис онлайн і web-портфоліо, які тією чи

іншою мірою відображають рівень навчальних досягнень або зростання професіоналізму фахівця. Практикою доведено, що створення е-портфоліо та обмін ними дають змогу студентам, слухачам курсів й учасникам тренінгів продемонструвати свої інтелектуальні здібності, логіку мислення, відобразити спектр дій, методів, якими вони володіють, включити приклади власної діяльності, чим проілюструвати свою здатність виконувати ту чи іншу роботу. Це уможливорює ілюстрацію набутих студентами знань, умінь і досвіду за весь період навчання, які можуть бути використані в інтерв'юванні роботодавцем, відповідаючи на поставлені ним запитання, рефлексію особистої кваліфікації. Е-портфоліо може бути використано для працевлаштування, аналізу, планування й ілюстрації розвитку кар'єри впродовж усього життя, що відповідає ключовим світовим трендам в підборі персонал. Водночас це унікальна сучасна електронна технологія, спосіб самопрезентації (я-презентації), самореклами для пошуку роботи.

Литература

1. Europe 2020. European strategy for smart, sustainable and inclusive growth [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [.europa.eu/eu2020/pdf/COMPLET%20EN%20](http://europa.eu/eu2020/pdf/COMPLET%20EN%20).
2. ePortfolio [Electronic resource]. URL: <http://www.europortfolio.org/>
3. LinkedIn назвал ключевые мировые тренды в подборе персонала на 2016 год [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://blog.rabota.ua/linkedin-nazval-klyuchevyie-mirovyie-trendyi-v-podbore-personala-na-2016-god/>
4. Гимпельсон В. Е. Выбор профессии: чему учились и гдегодились? [Текст] / В. Е. Гимпельсон, Р. И. Капелюшников, Т. С. Карабчук, З. А. Рыжикова, Т. А. Буляк // Экономический журнал ВШЭ. – 2009. – Т. 13. – № 2. – С. 172-216.

5. Карпенко М. Освіта протягом життя: світовий досвід і українська практика. Аналітична записка: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/articles/252/>. – Назва з екрану

6. Петренко Л. М. Теорія і методика розвитку інформаційно-аналітичної компетентності керівників професійно-технічних навчальних закладів: дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.04 / Петренко Лариса Михайлівна; Нац. акад. пед. наук; Ін-т проф.-техн. освіти. – К., 2014. – 409 с.

7. Про участь центральних та регіональних органів виконавчої влади, об'єднань роботодавців у формуванні трудового потенціалу держави та професійній підготовці кваліфікованих робітників для сучасної економіки України: матеріали слухань у комітеті Верховної Ради України з питань науки і освіти 21 грудня 2011 року / редкол. М. Г. Луцький (голова), В. П. Головінов, В. Є. Красняков та ін.; за заг. ред. В. П. Головінова. – К.: Парламентське вид-во, 2012 [Електронний ресурс]. –
Режим доступу:

<http://kno.rada.gov.ua/komosviti/doccatalog/document?id=52883>

8. Смолянинова О. Г. Перспективы использования епортфолио для трудоустройства (итоги экспериментального семинара) / О. Г. Смолянинова, Н. В. Бекузарова // Современные проблемы науки и образования. – 2012. – № 6. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://elibrary.ru/contents.asp?issueid=1381400>.

9. Шевченко Л. Дисбаланс професійної освіти і ринку праці: сутність, причини, шляхи подолання / Л. Шевченко [Електронний ресурс]. –
Режим доступу:

http://www.rusnauka.com/5_PNW_2010/Economics/58093.doc.htm