

Таким чином, формування виховного простору має на меті оптимізувати позитивний розвиток особистості на основі соціально-культурної парадигми освіти. У ній процес пізнання та активної діяльності ставить кожного вихованця в позицію компетентної особистості, носія кращого духовного досвіду людства. У своїй діяльності Центр дитячої та юнацької творчості залучає до партнерської взаємодії якомога більше соціальних інституцій, що опікуються вихованням дітей та молоді, впливає на виховне середовище для створення виховного простору району. Орієнтація на створення виховного простору є найбільш доцільною формою організації життєдіяльності навчального закладу, яка об'єднує у собі взаємодію впливів сукупності соціальних інститутів на соціальне становлення і розвиток дітей та молоді на засадах загальнолюдських цінностей, національної і світової культури, моральних та естетичних ідеалів.

Список використаної літератури

1. Бех І. Д. Теоретико-прикладний сенс компетентнісного підходу у педагогіці / І. Д. Бех // Виховання і культура. – 2009. – № 1–2 (17–18). – С. 5.
2. Виховний простір як об'єкт педагогічного дослідження / за ред. Н. Л. Селіванової. – Калуга : Інститут удосконалення вчителів, 2000. – 248 с.
3. Сорока Г. І. Сучасні виховні системи та технології / Г. І. Сорока. – Харків, 2002. – 128 с.
4. Соціальна педагогіка / за ред. А. Й. Капської. – К. : Центр навчальної літератури, 2003. – 256 с.

***М. М. Шестаковський,**
м. Мена, Чернігівської обл.*

ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО УНІВЕРСАЛІЗМУ СТАРШОКЛАСНИКІВ З ВИКОРИСТАННЯМ ІМІТАЦІЙНОЇ ТЕХНОЛОГІЇ НАВЧАННЯ В УМОВАХ НАВЧАЛЬНО-ТРЕНУВАЛЬНОЇ ФІРМИ

У статті обґрунтовано необхідність формування професійного універсалізму у сучасних спеціалістів, розглянуто засоби і середовище для його ефективного формування, а також основні складові цього специфічного особистісного утворення.

***Ключові слова:** професійний універсалізм, навчально у сучасних спеціалістів, розглянуто засоби і середовище для його ефективного формування, а також основні складові цього специфічного особистісного утворення.*

У нових соціально-економічних умовах сьогодення істотно підвищуються вимоги до особистості професіонала, який, окрім фахової підготовки, що часто передбачає лише виконання певних інструкцій чи алгоритмів, повинен самокритично і творчо мислити, мати високий рівень саморефлексії, володіти навичками прогнозування, самостійно підвищувати власний фаховий рівень, пропонуючи роботодавцю альтернативні можливості для вирішення корпоративних завдань без застосування застарілого і малоефективного методу кадрових перестановок.

Такий рівень виробничих вимог значною мірою вплинув на модернізацію української освіти, надання їй конкретної професійної спрямованості у старшій школі, що має забезпечити передусім виховання такої важливої на сьогодні риси

молодої людини, як професійний універсалізм – здатність швидко адаптуватися до нових вимог ринку, ефективно змінювати сфери і способи діяльності, об'єктивно взаємодіяти у новому освітньому, професійному, соціокультурному та національному середовищі (тлумачення ґрунтується на визначенні самого поняття “універсалізм”, що, за словником С. Ожегова, означає різнобічність, універсальність у знаннях, поінформованість).

Сучасні вчені позиціонують професійний універсалізм як основну якісну характеристику особистості успішного, життєво компетентного випускника загальноосвітнього навчального закладу, а у майбутньому – конкурентоспроможного фахівця, здатного спрогнозувати і вибудувати індивідуальну траєкторію власного кар'єрного і соціального розвитку. Зокрема, у працях А. Вербицького, С. Гончаренка, С. Бондаренка, В. Давидова, О. Лебедева, М. Буланової-Топоркової, Г. Лаврентьева, Н. Лаврентьевої, А. Хуторського, А. Каспржака, Л. Ротштейна, В. Воронкової, Е. Сайфутдинової, Н. Коваліско, О. Гусака проаналізовано генезис поняття “професійний універсалізм” із позицій акмеологічного та соціологічного підходів та доведено, що це поняття являє собою, по суті, похідну дефініцію “професійна мобільність”, модифіковану відповідно до нових соціокультурних та економічних умов. На думку вчених, професійний універсалізм має дуалістичний характер: з одного боку, це складноутворене формування особистості і, водночас з іншого, – це процес. Професіонал може бути універсалом лише коли володіє певними якостями і набором компетентностей, але його універсалізм проявлятиметься винятково у різнобічній діяльності.

За даними аналітиків, ситуація на українському ринку праці визначається підвищеним попитом на широкопрофільні інтегровані професії, котрі якраз і потребують професійних універсалів, здатних опанувати кілька суміжних спеціальностей. Те ж саме актуально і стосовно до керівників, менеджерів вищої ланки – для ефективного контролю за виробництвом, де задіяні спеціалісти інтегрованих професій, потрібні фахівці з високим рівнем компетентності, які глибоко розуміють технологічні та управлінські тонкощі усіх стадій виробництва та просування продукту, значення своєчасного оновлення умов та засобів виробництва, орієнтуються на нові вимоги споживачів та партнерів. На обох рівнях зміна виду діяльності і набуття нових необхідних навичок стає звичною повсякденною практикою. Саме тому для успішної інтеграції в сучасне ринкове середовище молодим людям необхідно формувати основи професійного універсалізму ще на рівні здобуття загальної середньої освіти.

Беззаперечним є той факт, що професійний універсалізм формується в освітньому середовищі, адже саме тут особистість отримує набір основних компетентностей, розвиває професійно значущі якості, специфічні соціальні й психологічні риси, обирає напрям професійного вектора. Та, зважаючи на дуалістичну сутність самого поняття, необхідною передумовою формування професійного універсалізму є діяльнісний етап розвитку особистості, тобто ефективні професійні проби під час навчання. Подібне середовище розвитку можливо забезпечити, використовуючи технології навчання, що ґрунтуються на принципі “виконуючи – пізнаю”, зокрема імітаційну технологію навчання в умовах

навчально-тренувальної фірми, орієнтацію на ступеневу та безперервну освіту з позиції компетентісно орієнтованого підходу.

Вплив інноваційних технологій навчання на формування ключових професійних компетенцій учнів та розвиток у них професійного універсалізму висвітлюється в працях О. Пометун, І. Підласого, О. Попової, І. Беха, М. Скрипник, А. Хуторського, І. Зимньої, О. Зайцевої та інших. Дослідження цих вчених доводять, що внаслідок застосування саме імітаційної технології навчання за умови вдалої інтеграції теорії і практики створюється найбільш сприятливе середовище для професійного самовизначення, виховання базових професійних цінностей, зростають навички співробітництва, рівень креативності, досягається максимальна свобода інтелектуальної діяльності, закріплюються навички критичного мислення та уміння вирішувати проблемні ситуації, що сприяє компетентісному розвитку особистості, формуванню професійного образу, а також таких важливих для сьогодення рис, як стресостійкість, стійкість до фрустрації, адаптивність, здатність вирішувати різнопланові завдання без негативних психологічних наслідків.

Науково-педагогічне обґрунтування концепції імітаційного навчання в умовах навчально-тренувальної фірми здійснили О. Щербак, О. Куклін, В. Бобров, А. Войчак, Н. Бонарева, чії наукові праці засвідчують ефективність та високу результативність навчання в умовах навчально-тренувальної фірми завдяки мінімізації теоретичної інформації, усуненню розриву між навчанням та ринком праці, організації ефективних професійних проб, бізнес-підготовки, удосконаленню і закріпленню умінь та навичок, що підвищують конкурентоздатність майбутнього професіонала на сучасному ринку. Цінність імітаційного навчання в умовах фірми полягає, передусім, у різнобічності розвивальної діяльності, що тісно пов'язана із формуванням професійного універсалізму, адже кожен учень має можливість працювати й тренуватися за ротаційною системою, набуваючи досвіду в усіх відділах фірми і випробовуючи власні сили на різнорівневих посадах фірми, від обслуговуючого персоналу до вищого керівництва, з урахуванням навчальної імітації усіх виробничих процесів.

Як наслідок, учні успішно готуються до інтеграції у реальний трудовий колектив, усвідомлюють, де і яким чином отримані знання можуть бути використані у навколишній дійсності, вивчають корпоративну культуру, розвивають навички конструктивної корпоративної взаємодії, набувають ключових професійних умінь, як наприклад, написання бізнес-плану, проведення маркетингового дослідження чи організація рекламної кампанії. Завдяки широкому застосуванню методу проектів під час імітаційного навчання в умовах навчально-тренувальної фірми покращуються вміння учнів систематизувати інформацію, проводити дослідницьку діяльність, критично мислити, обґрунтовано висловлювати власну позицію, що є дієвою підготовкою до навчання у вищих навчальних закладах. У результаті упровадження технології портфоліо – удосконалюються навички самопрезентації, зростає самоповага, стимулюється самоактуалізація та саморефлексія учнів, що є необхідними передумовами формування професійного універсалізму й основними відмінними особливостями шукача роботи на сьогоднішньому ринку праці, ситуацію на якому деякі автори іменують “соціальною турбулентністю”.

Таке ототожнення не є перебільшенням, адже рівень непередбачуваності змін

у професійній діяльності вимагає безперервної самоосвіти та самовдосконалення, готовності витримати “турбулентність”. Це стосується насамперед осіб, що пройшли етап формування професійного універсалізму в умовах освітнього середовища, описаного вище або подібного йому. Побудова індивідуальної стратегії професійного зростання після закінчення навчальних закладів є дуже важливою, оскільки дає змогу не втратити вже набутих компетентностей та запланувати отримання додаткових у суміжних сферах.

У структурі діяльності професійного універсала можна виокремити компоненти, що по суті є складовими професійного універсалізму.

Соціально-комунікативна складова: якості та уміння, що забезпечують готовність майбутнього спеціаліста до успішної соціалізації, ефективної комунікації, інтеграції у різні типи колективів, адаптації до усіх можливих типів управління на підприємстві та особливостей корпоративної культури. Ця складова передбачає гармонійний розвиток усіх модулів інтелекту у співвідношеннях залежно від професійних схильностей особистості.

Освітня складова: якості і компетентності, що забезпечать готовність професіонала до системного пізнання світу, самостійного засвоєння необхідних нових знань, підвищення кваліфікації, прагнення до саморозвитку, реалізації власного творчого і соціального потенціалу, саморефлексії, перцептивної адекватності.

Професійно-діяльнісна складова: дисципліноване професійне мислення, дасть спеціалістові змогу підтримувати високий рівень базових процедурних знань та пізнавальних умінь в обраній професійній сфері (забезпечать професіоналізм), а також дадуть можливість значно розширити власну компетенцію, адаптуватися до змін у соціальній і професійній діяльності. Йдеться про функціональні, поліфункціональні та екстрафункціональні професійні комплекси компетентностей, що відповідно, забезпечують якісну діяльність в рамках однієї конкретної професії, групи споріднених професій, та діяльність загальногалузевої спрямованості, яка характеризує унікальних, цінних професіоналів (як приклад: економіст-доктор економічних наук-міністр економіки).

Ціннісно-змістова складова. Передбачає правильні внутрішні установки, мотиваційний компонент, ціннісні орієнтації, рівень соціальних домагань, усвідомлення соціокультурного компонента і значення власної праці. По суті ця складова, акумулюючи захисні і регулятивні компоненти, оберігає особистість від надмірного кар’єризму і трудоголізму, професійного вигоряння і формує позитивну, адекватну оцінку праці та здобутків.

USP особистості (unique selling proposal) – риси, притаманні конкретній унікальній особистості, ментальні здібності, таланти, що вигідно вирізняють її на тлі інших і є привабливими для працедавця як покупця робочої сили (звідси selling), а також продиктовані новими вимогами вигідні конкурентні якості, як, наприклад, високорозвинений емоційний інтелект, що є запорукою підвищеної адаптивності, або високі лінгвістичні здібності, що означають ефективнішу комунікацію навіть на міжнародному рівні.

Таким чином, ми розглядаємо професійний універсалізм як специфічне формування особистості і одночасно як процес, спосіб діяльності особистості, що

спрямовується на перетворення себе і навколишнього середовища згідно з новими тенденціями розвитку соціуму, а значить є необхідним у нових соціально-економічних умовах.

Список використаної літератури

1. Зеер Э. Ф. Модернизация профессионального образования: компетентностный подход / Эвальд Фридрихович Зеер, Анна Михайловна Павлова, Эльвира Эвальдовна Сыманюк. – М. : Московский психолого-социальный институт, 2005. – 216 с.
2. Липский И. А. Социальная педагогика: Методологический анализ : монографія / И. А. Липский. – М. : ТЦ Сфера, 2004. – 320 с.
3. Савельев А. Я. Модель формирования специалиста с высшим образованием на современном этапе / А. Я. Савельев, Л. Г. Семушина, В. С. Кагерманьян. – М. : НИИВО, 2005. – 72 с.
4. Взаємодія ринку праці та професійно-технічної освіти. Механізми створення Державних стандартів професійно-технічної освіти з конкретних професій : зб. мат., підгот. у рамках реалізації укр.-нім. проекту “Підготовка реформи професійно-технічної освіти в Україні ”. – К., 2006. – 276 с.

О. В. Янжула,
с. Колоденка Рівненської обл.

СПЕЦИФІКА ФОРМУВАННЯ ІДЕАЛЬНОГО КОЛЕКТИВУ УЧНІВ СТАРШОГО ШКІЛЬНОГО ВІКУ

У статті висвітлено проблему формування ідеального колективу учнів старшого шкільного віку, представлено та обґрунтовано авторську концепцію його поетапного формування.

Ключові слова: ідеальний колектив, учні старшого шкільного віку, поетапне формування колективу.

Постановка проблеми. Серед численних проблем педагогіки формування ідеального колективу посідає важливе місце. Школяр не може повноцінно та гармонійно розвиватися поза колективом. Колектив для учнів старшого шкільного віку виступає не лише як середовище його життя, але й як “невидимий вихователь” гуманістичних якостей особистості, колективістської свідомості. З метою продуктивної реалізації здібностей та потенціалу школярів, формування ідеального колективу є актуальним й потребує особливої уваги.

Аналіз останніх досліджень. Для нашої статті першочергового значення мають дослідження особливостей колективу, які розкриваються в працях О. Мудрика, Г. Рурик, В. Дьяченко, В. Бехтерева та інших. Щодо проблеми ідеального колективу, то це питання активно вивчав В. Семенов, який виокремив соціально-психологічні риси ідеального колективу.

Аналіз психолого-педагогічної літератури свідчить про те, що у сучасній науці існують об’єктивні передумови для дослідження проблеми розвитку колективу у навчально-виховному процесі.

Метою статті є презентація авторської концепції формування ідеального колективу старшокласників.