

***ПРИСВЯЧУЄТЬСЯ 125-РІЧЧЮ***

***3 ДНЯ ЗАСНУВАННЯ***

***Національного технічного університету***

***«Харківський політехнічний інститут»***

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ  
НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
“ХАРКІВСЬКИЙ ПОЛІТЕХНІЧНИЙ ІНСТИТУТ”

**ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ  
ФОРМУВАННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ  
ГУМАНІТАРНО-ТЕХНІЧНОЇ ЕЛІТИ**

*ПЕДАГОГІКА ВИЩОЇ ШКОЛИ  
XXI СТОЛІТТЯ ТА  
ФОРМУВАННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ  
ГУМАНІТАРНО-ТЕХНІЧНОЇ ЕЛІТИ*

*V Кримські педагогічні читання*

**ЗБІРНИК НАУКОВИХ ПРАЦЬ**

Випуск 27 (31)

*В трьох частинах*

*Частина 3*

*За редакцією*

*доктора технічних наук, професора*

*Л.Л. ТОВАЖНЯНСЬКОГО*

*і доктора педагогічних наук, професора*

*О.Г. РОМАНОВСЬКОГО*

**Харків НТУ «ХП» 2010**

ББК 74в7

П78

УДК 378:37.03+316.344.42

Рецензенти: **Сущенко Т.І.**, доктор педагогічних наук, професор

**Андрущенко В.П.**, доктор філософських наук, професор

**Бал Г.О.**, доктор психологічних наук, професор

Свідоцтво про державну реєстрацію: **КВ №7762 від 21.08.2003 р.**

Друкується за рішенням Вченої ради Національного технічного університету “Харківський політехнічний інститут”  
(протокол № 6 від 06 липня 2010)

Редакційна колегія:

**В. Г. Кремень**, д-р. філос. н, професор, академік НАН України і АПН України (голова)

**Л.Л. ТОВАЖНЯНСЬКИЙ**, д-р. техн. н., професор, почесний академік АПН України (співголова)

**І. А. Зязюн**, д-р. філос. н., професор, академік АПН України (заступник голови)

**О. Г. Романовський**, д-р. пед. н., професор (заступник голови)

**В. М. Бабаєв**, д-р. держ. упр., професор

**В. П. Андрущенко**, д-р. філос. н., професор, академік АПН України

**Н. Г. Ничкало**, д-р. пед. н., професор, академік АПН України

**І. Д. Бех**, д-р. психол. н., професор, академік АПН України

**С. У. Гончаренко**, д-р. пед. н., професор, академік АПН України

**В. І. Луговий**, д-р. пед. н., професор, академік АПН України

**В. Ю. Биков**, д-р. техн. н., професор, член-кор. АПН України

**С. О. Сисоєва**, д-р. пед. н., професор, член-кор. АПН України

**Г. О. Балл**, д-р. психол. н., професор, член-кор. АПН України

**В. М. Князєв**, д-р. філос. н., професор

**П. І. Надолішний**, д-р. держ. упр., професор

**В. П. Тронь**, д-р. держ. упр., професор

**Р. С. Гуревич**, д-р. пед. н., професор

**В. В. Рибалка**, д-р. психол. н., професор

**Т. І. Сущенко**, д-р. пед. н., професор

**М. П. Лещенко**, д-р. пед. н., професор

**В. О. Моляко**, д-р. психол. н., професор

**Н. А. Побірченко**, д-р. психол. н., професор

**Л. П. Пуховська**, д-р. пед. н., професор

**О. М. Пехота**, д-р. пед. н., професор

**В. В. Корженко**, д-р. філос. н., професор

**А. І. Грабченко**, д-р. техн. н., професор

**Є. Є. Александров**, д-р. техн. н., професор

**М. Д. Годлевський**, д-р. техн. н., професор

**Е. Г. Братуга**, д-р. техн. н., професор

**О. С. Куценко**, д-р. техн. н., професор

**В. Б. Самородов**, д-р. техн. н., професор

**О. С. Пономарьов**, професор

**С. М. Пазинич**, д-р. філософії, професор

**А. О. Мамалуй**, д-р. фіз.-мат. н., професор

**О. І. Ільїнський**, д-р. фіз.-мат. н., професор

**О. А. Ігнатюк**, к. техн. н, доцент

**Н. В. Підбуцька**, к.пед. н. (відповідальний секретар)

**Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно технічної еліти:** П78  
зб. наук. праць / за ред. Л.Л. ТОВАЖНЯНСЬКОГО, О.Г. РОМАНОВСЬКОГО. Вип. 27 (31): в 3-х  
частинах. – Ч.1 – Харків: НТУ “ХПІ”, 2010. – 340 с.

Розглянуто теоретико-методичні аспекти проблем нової філософії професійної освіти, феноменів еліти і  
лідерства, виховання керівників-лідерів, формування гуманітарно-технічної еліти. Проаналізовано акмеологічні  
підходи до підготовки еліти, аспекти психології управління та виховання керівників -лідерів.

Адресовано науковим працівникам, педагогам, аспірантам, тим хто займається дослідженням проблем  
педагогіки еліти і лідерства.

**І РОЗДІЛ**

**ТЕОРИЯ І ПРАКТИКА  
СОЦІАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ**

**UDC 378**

*Mihaela- Luminija Staicu,  
Bucharest, Romania*

**ESSENTIAL FACTORS TO CONSIDER WHEN PLANNING A NEW HOSPITAL**

Hospitals are dynamic organizations and they have been changing in shape, size and functions to adopt themselves to the advancements in the medical field and socio-economic changes around them. When planning a new hospital, one should not concentrate on the architectural appearance, but on the quality of medical care and on generating spaces to allow a good medical practice.

Planning represents the most important aspect of establishing a hospital. If the plan is good, all may go well but if it is not thought out carefully, the work may never be completed. In planning, construction and equipping in a hospital, the patient is the central element and all services must be provided with a view towards best patient care. The planning of a new hospital or the expansion of an existing one starts with setting goals; without them, the organization cannot have direction. Other factors that should be taken into account are: the study of the population it proposes to serve, the geographical area, quality standards to be met, equipment to be provided and manpower to be recruited (1).

Hospitals are classified in three main categories (2)

- a) Tertiary care- they offer complex services, performing equipment, they treat patients with severe and atypical diseases
- b) Secondary care- the differentiation between secondary care and tertiary care is difficult to make
- c) Primary care- basic diagnostic services and minor surgical interventions; they treat people living in minor communities; in many developed countries they have been replaced with aerial emergency medical services or with domicile care

**I. Setting goals**

The objectives, clearly established, have to include the type of services to be provided (primary secondary tertiary care), the sophistication of the building plan and equipments the investments and expected returns. To rationally determine the above, it is essential to prepare a feasibility report based on a market survey. Based on observations from the market survey, a detailed project can be prepared. The project should contain (1, 3):

- recommendations concerning medical facilities (departments and equipments)
- manpower requirements (doctors, nurses etc and also the hospital's capacity to find and keep them). In urban areas, generally, finding medical staff should not be a problem. But if the project is based in non-urban areas this could cause a problem, as the salaries should be big enough to attract and motivate the necessary manpower.
- the financial expectations for the first 10 years of the operation
- implementation schedule for completing the project
- expansion possibilities

The Location should meet the following characteristics:

- The land size should be adequate for housing the institution and also have ample provision for future expansion.
- Good infrastructural facilities (water, power, transportation and communication available)

The Market Survey will contain some vital information (1,3,4):

- The character, needs and possibilities of the community which the hospital is going to serve. In order to do this, the existing medical facilities in the area should be studied as well (quality and number of hospitals, the areas of specialization, disease pattern, costs of investigation and treatment).
- The socio-economic characteristics of the community represent an essential factor in establishing the type of hospital to be planned. For instance, if the community is a wealthy one, one can plan a luxurious hospital, with last generation diagnostic and treatment equipment. But if the market does not allow the acquisition of expensive equipment (the population has low income), it is more acceptable to use traditional equipment.
- Information concerning the occupation and age distribution. If there is a large population with senior citizens, more geriatric services should be provided. If the region is industrial, the trauma department should be strengthened.
- Prediction of changes and their consequences

A hospital is a unique institution, as it treats life and death issues so there is a growing demand for devoted doctors, diagnostic and treatment facilities and quality medical care. So, besides the aspects mentioned above, there are other factors one should take into account when planning a new hospital:

Provision for disasters

In the regions where there is a history of natural disasters, planning should consider the need to protect the safety of the patients and the potential need for continuing services following a disaster.

Functional requirements

When construction is complete, the facility should satisfy the functional requirements for adequate classification: general hospital, tertiary care, single-specialty centre etc

Orientation

An important element not only for aesthetic reasons, but also for the potential to capture or avoid natural energy.

Environmental impact analysis

The building should not negatively affect the environment or the community that the hospital serves. Because health is a service industry, patients will look for quality services, translated by the comparison made between the medical services desired by the patient and those he receives. In appreciation the quality of the services it is very important to consider the patients' subjective opinions and the circumstances in which the health services are being provided (4). For instance the physical setting of the hospital must connote a clean and cheerful environment and the medical staff must be act professionally, responsibly and be empathic (1).

II. Financial planning

Modern hospitals require intensive financial investments, so the financial planning is crucial when building a new hospital. Financial needs should be well documented and anticipated, so that no surprises arise. This is why, when calculating funds, one should consider less optimistic situations, in which the income is lower or the expenses are higher than anticipated (1).

Financial needs are calculated considering the three main periods (3):

- gestation stage (covers the period from the beginning of the projects construction to the commencement of operations)

- operational stage (the period during which the firm produces and sells goods or services)
- expansion stage (the period during which the hospital adds additional capacity in terms of beds, equipment or new units)

The project proposal should contain information concerning the investment required by each stage of the project. During the gestation stage, funds are needed for:

- the cost of land and building
- promotional costs
- equipment and machinery
- salary expenses

During the operating period current assets are monitored on constant basis and investment is needed for keeping materials in stock, for granting credit to some patients or for paying some expenses in advance. The costs estimated for the expansion period are similar to those from the gestational one, but one should keep in mind the existing business and the financial risks.

The sources of finance can be (1,3):

- promoters who provide capital funds
- internal resources (if an existing institution wants to expand, the internal resources can be a source of finance)
- the state or local authorities can give substantial grants
- banks and financial institutions. These institutions demand a fixed rate, irrespective of the profits or losses made by the hospital. In times of financial crisis, this can aggravate the financial condition of the hospital, due to interest payments.

It is necessary to require assistance from a financial consultant for proper planning, managing and control of finances.

More precisely, the content of a project (a financial and technical feasibility report), should answer the following questions (3):

- a. Where will the hospital be located? What are the characteristics of the population that needs the service?
- b. What kind of services does the hospital want to offer and what specialties will it include?
- c. Who are the competitors in the region?
- d. What kind of technology will it use?
- e. What is the size of the project in terms of beds and capital investment?
- f. Is the manpower available locally?
- g. What is the cost of land and works in the area?
- h. Should the project be commissioned in phases or at one time?
- i. What is the pattern of costs or the services offered by existing hospitals?
- j. What is the cost structure (value of materials, salaries, supplies, administration etc...)
- k. What is the gestation period?
- l. How much time does it take to complete the project? (in most cases, the costs increase because of time overruns; so timing is very important in order to keep the project within the initial budget)
- m. Who will run the hospital? (in some cases, some doctors feel that a doctor can manage a hospital just as well as a professional running an industrial enterprise; so it must be decided who will take this responsibility- a doctor or a professional manager)
- n. What incentives can the local authorities offer? (local authorities may offer the hospital various benefits -grants- it provides services to poor patients)

### III. Information technology

As we can notice, the construction of a new hospital has to take into account different factors that can determine the success or the failure of the project. One of the important factors mentioned above is the quality of medical service in terms of diagnose and treatment. We live in

a society that changes rapidly and the technology met some remarkable progress during the last years. Nowadays, besides the doctor's expertise, there is also the possibility of a computer diagnosis.

The performances of experts systems in some domains can be impressive. Nevertheless, they lack the common sense and the capacity of taking decisions in atypical cases, as compared to human minds. This means that they cannot extend beyond the scope originally contemplated by their designers and they cannot recognize their own limitations (5).

However, the acquisition of performing equipments when opening a new hospital facility is very important because of their benefits (5):

- increased productivity: they can work faster than the human brain, fewer workers are needed, thus reducing the costs
- reduced downtime
- reduced rate of errors
- the expert system can capture the knowledge from a human expert in the form of database
- they can work any time and any day
- they make knowledge accessible to people who query the systems for advice
- flexibility
- information can be stocked and used later as well

Limitations of Expert System:

- expertise can be hard to extract from humans
- it is not creative, cannot adapt to new situations
- does not learn from experience
- expensive

Technology does not mean only developing new diagnosis machineries, but also the developing of new communication tools between the therapist and the patient. Telemedicine means offering medical services through interactive audiovisual media; more precisely the use of technology to provide medical care that does not require face-to-face contact between the doctor and the patient. The communication can be made over the phone, internet or it can be as complex as using satellite technology and videoconferencing equipment to conduct a real-time consultation between medical specialists in two different countries or even different continents.

The need of domicile care, as a result of ageing or the increase of the number of patients immobilized or of individuals with disabilities, together with the technological progression led to the expansion of telemedicine. The evolution of internet communication and the explosion of the number of internet users led to the use of this communication path in providing specialized services. Also, in order to guarantee the quality of the medical information found on the internet and because of the growing number of patients searching the internet for medical solutions to their problems, now there are professional portals, specialized in different medical fields that aim to facilitate access to correct and complete medical information.

The popularity of internet among patients increases the pressure on doctors. Nowadays patients are many times very well trained compared to previous generations and many of them prefer to be treated by therapist via internet. The relationship therapist-patient can be compromised in the case where the therapist does not share the patient's interest in using this technology. For instance, a research revealed the fact that 54% of patients would change their therapist if they could communicate via e-mail with another doctor (6)

Consequently, this aspect represents a challenge as well when managing a hospital. Computerized equipment represents without a doubt, an advantage in diagnosing patients and it increases the area covered by the medical service (telemedicine is benefic to isolated

populations, individuals that due to high transport costs and poor health cannot benefit from a face-to-face consultation).

#### IV. Leadership

In order for any kind of institution to function, a very important aspect is the one related to its management. Everything begins with leadership, and the performance cycle begins here. The leader has to grow the skills, attitudes and performances of the employees and to improve work systems. High-performance hospitals are values driven, one of them being customer satisfaction. In this environment, it becomes possible for people to develop and produce at their best (7).

One of the models that can be followed when managing a hospital is Gold Standard Management. According to this model, a high-performance hospital is possible only when the following elements are in place (7):

1. Uncommon leadership (leaders exist to mold the organization to fit what customers and associates require)
2. Values-driven performance (serves the market, but isn't driven by it; reduces barriers and increases speed)
3. Work environment based on the client satisfaction, focuses on training teams and rewards
4. Quality-controlled work systems
5. Customer-focused processes: meets/exceeds customer expectations, increases quality and decreases costs, provides delightful service experience
6. Future-focused strategies: financial vitality and expansion possibilities

The quality of medical services attracts new clients, increases the volume of activity with existing patients and it represents the entire ensemble of the relationships between the patients and the hospital; this quality is conditioned by the medical staff professionalism, their attitudes and behaviors towards patients' needs (4). Mayo Clinic's brand is represented by its staff, the main idea being that staff members strengthen or weaken the brand. Consequently, the Clinic has invested more in performing the service well rather than in advertising the service more, depending on positive patient and family experience to create favorable perceptions (8).

**BIBLIOGRAPHY:** 1. Subba Rao, K.B., Planning a Modern Hospital, in Srinivasan, A.V., Managing a Modern Hospital, Second Edition Sage Publications, 2008, pg. 20-47. 2. Managementul spitalei, Scoala Nationala de Sanatate Publica si Management sanitary, Public H Press, Bucharest, 2006, pg. 29-30 3. Jangaiah, P., Financial Management for Hospitals, in Srinivasan, A.V., Managing a Modern Hospital, Second Edition Sage Publications, 2008, pg. 73-97. 4. Popa, F., Purcarea, Th., Purcarea, V.L., Ratiu, M., Marketingul serviciilor de ingrijire a sanatatii, Ed. Universitara "Carol Davila", 2007. 5. Patwart, J., Computer Aided Diagnosis-Expert Systems, in Srinivasan, A.V., Managing a Modern Hospital, Second Edition Sage Publications, 2008, pg. 251-282. 6. Recupero, P.R., E-mail and the Psychiatrist-Patient Relationship, Journal of the American Academy of Psychiatry and the Law 2005; 33(4). 7. Sherman, V.C., Sherman, S.G., Gold Standard Management, The Key to High Performance Hospitals, American College of Healthcare Executives, 2008. 8. Berry L.L., Seltman, K.D., Management Lesson from Mayo Clinic, Inside one of the most admired service organizations, 2008, pg. 185-222

*Стаття надійшла до редакції 20.09.2010*

**UDC 378**

*Fulger Ioan Valentin, Hirghidus Ion,  
Bocsa Eva,*



*Petrosani, Romania*

### **A DECADE FROM THE MAJOR LAYOFFS IN THE JIU VALLEY**

Throughout this paper we tried to do an accurate analysis on some data out of the context, of a more extensive research across the Jiu Valley . The purpose of the research I have mentioned is to faithfully record the changes that have occurred in this area over a decade, the entire study was just thought on this line. The area of the research being specified, let's remember that the sample on which we worked was one built on the principle of quotas related ( the share of each city's population in the Valley, the distribution by age and sex of the population), a number of 1612 persons were interviewed. Once specified these elements with a specific methodological nature, that the research data of 2007 were compared with those taken from us available from other private studies conducted in the same area, hence the referral of certain socio-economic development or involution of the area.

For Romania, the coal mining, between 1997-1998 became an industrial activity extremely burdensome, if we refer to the figures presented by the experts of the Ministry of Industry and Commerce. The losses that they have actual estimated, as real, only in the Jiu Valley mining, were placed around the amount of two billion dollars and that in a time between the years 1991 and 1998. Over twenty thousand persons employed at the enterprises belonging to the National Coal Company were dismissed "on request".

Prime Minister Victor Ciorbea's report on Government's work during the first year in office, had also the following remark : "I started getting the mining sector restructuring in a few months what it took other countries decades to accomplish. From this claim it would result Ciorbea's Government unmatched efficiency compared with other European governments - ineffective and powerless. In the days when this governmental ordinance applied, the Minister of Labour and Social Protection, Alexander Athanasiu said that by using the received money (between 9 and 15 wages) the miners will be able to establish small enterprises and by association, medium enterprises. But shortly after this affirmation, half of the small businesses across the country, about 300,000 , have disappeared due to high taxes imposed by the government. For those who saved money in banks, interest rates offered were rarely able to offset the losses of the depositors due to the galloping growth of inflation.

Two years after this extreme measure, which was a premiere in Romania after the revolutionary December 1989, the situation of the population in the area appeared to be one that contradicted the assurances that the authorities had ensured an economic recovery of the region by force of the Government programs, to absorb the redundant labor. Even if the Government's insurance between the years 1997-1998 were not realized, it was expected that the leakage of a decade should bring with it many changes, especially since this decade was one that meant for the Valley, not just structural changes, but pointed an important transformation in the mentality of its inhabitants. La zece ani de la importante schimbări din 1997, populația zonei este preocupată major de fenomene precum sărăcia și șomajul la un nivel care depășește pe cel din 1999, cu peste 12 procente. Ten years after the important changes in 1997, the area population is concerned with major phenomena such as poverty and unemployment at a higher level than that of 1999, over 12 percent. Comparația dintre cele două momente temporale sugerează că starea vieții materiale a populației din această zonă nu a cunoscut nici măcar o stagnare, ci o înrăutățire considerabilă. The comparison between the two temporal moments suggests that the state of the material life of people in this area has not even met a stagnation, but a significant worsening. Apreciem că înrăutățirea este una importantă, nu pentru că sa înregistrat o creștere a celor care sunt afectați de aceste fenomene, ci mai ales că ea a avut loc pe fondul scăderii populației din Valea Jiului (aproximativ 30 de mii de persoane în ultimii zece ani), trend care ar fi trebuit să

ușureze găsierea unui loc de muncă și să elibereze de sub presiune autoritățile care s-au văzut nevoite anterior să se ocupe mai mult de acordarea ajutoarelor sociale decât de elaborarea unor proiecte de dezvoltare economică a Văii Jiului. We consider that the worsening is an important one, not because there was an increase of those who were affected by these phenomena, but rather that it occurred due to the population decrease of the Jiu Valley (about 30,000 people in the past decade), trend that ought to facilitate the finding of a job in an easier way and to relieve the authorities from the pressure.

The authorities had been previously forced to deal more with the developing of the social programs than with the economic development projects for the Jiu Valley. Privitor la aprecierea calității vieții materiale a populației am constatat un fapt care, date fiind cele precizate mai sus, nu mai surprinde, chiar dacă se au în vedere aceleași elemente dar după o perioadă de zece ani. Regarding the assessment of the quality of people's material life, we found a fact which doesn't surprise us, even considering the same elements but after a period of ten years. Dacă în decembrie 1999, 67% din populația chestionată a Văii se declara beneficiara unei stări materiale bune (și foarte bune) înainte de anul 1990, în anul 2007 populația anchetată (și avem în vedere pe cei care erau majori până în 1989, deci cunoscători ai situației) într-o proporție de 63% consideră că până în anul 1989 viața materială de care a dispus era bună (și foarte bună). O diferență minimă, pe fondul depopulării, care evidențiază ineficiența acțiunilor care au avut loc în vederea ameliorării crizei economice-sociale. Pentru perioada anilor 1990-1996, în cercetarea din decembrie 1999, subiecții chestionați au indicat un nivel material bun în 40% dintre cazuri. If in December 1999, 67% of people questioned said that they used to live good (and very good) before 1990, the population surveyed in 2007 (and we mean those who were adults before 1989, so knowledgeable of the situation) at a rate of 63% believes that by 1989 their material life was good (and very good). A minimum difference, due to depopulation, which highlights the inefficiency of the actions that took place to improve the economic and social crisis. For the period of 1990-1996, the research in December 1999, the interviewed subjects showed a good material level in 40% of cases. Pentru aceeași perioadă, dar în cercetarea din 2007, 46% dintre ei se mențin pe ideea vieții materiale bune. For the same period, but in the research in 2007, 46% of them remain on the idea of a good material life. O altă comparație interesantă este pentru perioada anilor 1997-2004. Another interesting comparison is for the period of 1997-2004. Dorim să precizăm, înainte de a merge mai departe cu expunerea, că periodizarea nu este una arbitrară ci ține cont, relativ, de evoluția politică a României, tocmai pentru a înregistra fluctuațiile resimțite la nivelul populației, considerată de noi drept cel mai fin receptacul al stării de fapt. În acest fel am reușit să stabilim prin comparație că la nivelul perioadei amintite mai sus, dar stabilită în cercetarea din decembrie 1999 la nivelul temporal 1996-2000, doar 4% din populația supusă studiului sa declarat beneficiara unui mod de viață material bun. We would like to point out, before going ahead with the exposure, that the periodicity is not an arbitrary one, but it takes into account, rather relatively, the political development of Romania, just to record the fluctuations experienced by the population, considered by us, as the finest receptacle of the facts. In this way we were able to establish by comparison, that at the level of the mentioned above period, but set in December 1999 in the research from 1996 to 2000, only 4% of the study subject said it was the beneficiary of a good material life. Let's specify that the research in December 1999 also took place just a little over two years from the major layoffs, placing us in interviewing the subjects when, according to the theory, chronic poverty is installed. Returning to the present, i.e. to the resulted data from the research of 2007, it concluded that for the period 1997-2004, (the interval 1997-2000 is excluded, we have already defined it and this is also the artifice that we call) but understood with and through the existent modifications in the interval 2000-2004, the social assistance had a very important role in the Jiu Valley, 33% of the respondents considered that they had a good standard of life. After 2005, there

aren't any major changes, good or bad in life and we could tell that it stagnated at the threshold to be reached at the end of 2004.

Although there had been many government promises on changing the specific of the valley, from a mono-industrial area into a multiindustrial center, based on cutting-edge technologies in different areas of production, after ten years from the staff redundancies, the coal mining operation remains the most important activity carried out here. It seemed so normal to ask those included in our analysis, what they think it would happen with the Jiu Valley, and also with them, though the main activity here would be narrow, as is expected of the EU policy. Some responses received, don't indicate any wave of optimism among the population, related to the reducing of mining activity. Only 12% of the investigated people give survival to the area, other respondents being very reserved, even nihilistic in front of this situation. We believe that the attitude of those who responded, is one connected with the realities that they live in the last decade, i.e. a safe job and relatively well paid cannot be conceived than at the one of the mines in the Jiu Valley. So, a failure recovery policy of the labor force who barely leaves the school benches, jobs are either too few or poorly paid, or in other areas where the redundant graduates were trained or instructed. Another danger, except the unemployment and growing poverty, is the deprofessionalization of the labor, the loss of skills acquired over the years of training required by those who were fired "on demand", and were practised at the workplace. It's the same thing with the young graduates who are unable to develop their skills and put into practice the knowledge they have accumulated during schooling. Moreover: such inactivity, coupled with the unemployment and social aid, teaches people that they can live not only from work but also from aids, in this way they acquire a mentality of a social assisted person (although required) that "kills" the will to go through all the floors of the pyramid of needs. Hence the loss of desire for value, or strive for social esteem, changing, or better said the notion of individual human malformation. We believe that losses in the Jiu Valley must not be translated only into numbers and amounts of money, but also, and especially into the loss of human capital, often irrecoverable.

Because the continuous restriction mining activity, or its disappearance, it's seen with a lot of reluctance by people, we asked them to indicate what are the advantages and disadvantages. The first advantage, exposed so far, easy to predict, is that of the employment (52.2%). And a job at one of the exploitations is considered relatively secure and well paid enough to make it desirable. Moreover, the main disadvantage that we determined in the conscience of the population, namely environmental pollution (32.3%), indicates changes in well in terms of attitude and awareness that industrial activities like mining, while providing jobs could significantly affect the quality of the natural environment is now endangering the health of the Valley residents, but also that of the future generations. Another disadvantage, as it appears to be conceived as real in the Jiu Valley area, is the youth migration to other urban centers, because in their hometowns they can't profess in other fields. We consider that this disadvantage would be possible to manifest only if the mining would be artificially maintained at a level above the other sectors, however, but the fact that young people from the Valley go to other places is mainly due to the lack of investors in the Jiu Valley, who have financial and material capacity to establish new production facilities in which thousands of unemployed and graduates be able to value their knowledge, without deprofessionalization, or acquire new ones at work.

Definitely, avoiding this area by large companies, Romanian or foreign, is an undeniable reality. We know many cases of prestigious companies who have preferred to open new working points or branches in other cities in the county, thus avoiding an investment in the Jiu Valley. We wanted to understand not only why this area is avoided, we know many of these elements, but also how this phenomenon is explained to the population. The most important

cause subjects attributed to the lack of interest of the investors is the widespread poverty in the area (37%). From the beginning we doubt of the plausibility of such a cause, or rather that it could act as a major factor. Our arguments are fair: widespread poverty was not typical for this community until 1997. It is therefore logical not to blame the community for this poverty, it's being awarded by the state through the collective redundancies measures "on request". More: this community did not have any viable economic alternatives to offer in return other than mining. In such a case, with a labor market so opened, it's more logical for investors to be interested in taking advantage of it at least from two perspectives: cheap labor, the large number of people looking for a job and the fact that they have diverse specializations. Secondly, in the public perception, the unstimulative contradictory legislation is acting as a deterrent factor to economic development (16.5%). This factor is more reliable than the first one, but the example of the years when the Jiu Valley was officially declared a deprived area is well known, the positive results were almost absent. In other words, even this cause may not be considered as the relevant explanation we want. The other seats were occupied by the following alleged causes: insufficient interest of the authorities (15.1%), the image of the area in the country (11.5%), insufficient qualified workforce (8.2%), opposition from local investors (7.3%), failure in practice of the legislation (3.9%), another case (0.6%). Without insisting with any comments on other cases, however, we must pay attention on the fourth case: the image of the area in the country. This cause is not even placed in the top three as probable awareness of the community, but without doubt is the main one, not excluding, however, the joint actions of others, such as for example the resistance of the local investors, insufficient interest of the authorities or the failure in applying the legislation. This mechanism of self-exoneration is one that I've met in another research conducted in 2002 across the Jiu Valley. More specifically, although it is accepted by 80% of respondents that there is a bad opinion about the Jiu Valley to the other citizens of the country, only 28% of respondents believed that at the origin of such views are the miners' strikes, most of them (58%) feel that bad image of the area is a consequence of the poverty. It's the same thing in the present situation: the image of this area in the country is, undoubtedly one that remained in people's consciousness as troubled by powerful social movements, it doesn't create the feeling of stability and from this lack of stability many investors refuse to invest in this area. It is nevertheless interesting to study the defense mechanisms promoted by the community, this type of community self-exoneration could form the basis of a research which aims among other things, finding the popular opinion about the community itself.

Because we have examined so far different community characteristics, including its opinion about the reasons that hampers the development it deserves, we asked the opinion of those included in the study about the solutions that seem the most appropriate for reducing unemployment and directly the poverty, which are the prerequisites for the favorable economic recovery of the Jiu Valley. Not always, the opinion of the majority is true, a piece of evidence is the exaggerated confidence of the community area in the tourism industry in the Jiu Valley, which industry is in an incipient form. Almost 40% of those surveyed believe that employment in tourism is the key to solving the economic problems they have. But what nobody wants to realize is that at the level of this area, this industry is not able to absorb twenty thousand people but a very small number, up to several hundred people so that the community efforts to invest in such an industry will never be rewarded at their fair value. A second solution as seen as viable is the private sector development (22%), an extremely vague idea that does not exclude, for example, the investments in tourism, thus returning to a solution which we've already defined as inefficient. There are the following alternatives, such as the housing reconstruction fund (17.7%) and the infrastructure (16.5%) activities that lack the permanent character, being

applicable only for determined periods of time. At least from this perspective the question remains open, our view is that the Government's intervention is necessary if we want to save this region and avoid its depopulation and gradual extinction of municipal and industrial elements.

Even if the lack of jobs is no longer an acute problem as in 1998-1999, and we motivate what we say by telling that in that moment people did not have job opportunities in the private sector as they have now, this lack is still impressive for the large number of those affected. However, the effect is no longer exclusively due to the lack of jobs, other causes having priority. In this way we established that the main factor generating unemployment in the Jiu Valley is the unstimulative wages (26.8%). At a first glance some wrong conclusions might be drawn. Whether the unemployment benefits are satisfactory by their amount, people prefer "to stay unemployed, whether their claims about the wages versus work are exaggerated". The fact is that over the past decade the unemployed labour force has learned certain elements of the market economy, unfortunately in the pejorative sense, refusing to sell their labor for poor wages, often obtained at the "black market." Thus, what is installed here can be called the "laziness culture", which many have accepted it as true, even trying to justify it. A second reason we found in the hierarchy, with a noticeable difference closed to the first one, is the inability to find a job suitable for the training available (26.1%). If we couple this with the low educational level of those who seek employment (3.3%), we'll get a percentage of almost 30% and a mismatch between the job and the applicant. This discrepancy shows that most of the jobs are unattractive because they don't require from the employee the full potential available, years of training and multiple personal efforts, in this regard it is seen as void, and useless if the employee accepts a job below his competence scale. Only thirdly the effective lack of employment (18.8%) is seen as a factor that generates mass unemployment. So there are jobs and employment opportunities, but in many cases, the illegal aspect is claimed, which discourages the applicants. We infer that people are naturally concerned about finding a legal job, which automatically means the "safety of the tomorrow." In fact, only the job insecurity (12.3%) makes the unemployed to refuse such opportunities which transforms the employees in day workers or seasonal workers, deprived of any protection of the law. Finally, it is not excluded any option that people are not interested to work. Although it's in the last place in the top of the factors that generates unemployment, the 12% of those who see such a variant as possible is an important one, resulting ultimately from the knowledge of the reality faced by the respondents directly. Eventually, the unemployment in the Jiu Valley is not the result of a single factor but of a complex mixture of past and present actions that have had and still have an important role in the detriment of the community from here. Starting from a material and financial level and ending at the mentality one.

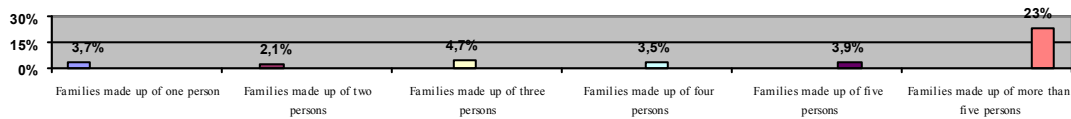
To obtain a more detailed knowledge of the phenomenon analyzed above, we have imagined even an ideal situation, asking subjects to indicate what job they would choose if they have available an unlimited supply of jobs. More specifically, we were interested to determine where exactly they would prefer to work, and we don't refer to fields of activity but to the type of ownership of the economic unit, whose employee would choose to be. Most subjects would choose a job in the state sector (46%), followed by the private sector with 16.3%. The gap between the two options is important and supports the previously mentioned above: those who are looking for a job, are trying to get employed, not to be a jobber or a seasonal worker, very often the work in the private sector is equivalent to something like that in the Jiu Valley area. Other options are expressed too, for example 25.2% of the subjects being indifferent where their work as long as they are legally employed, and 12.5% of them cannot express any option or refuse to do so. A job in the state sector is very attractive, as also a job in the private sector, as long as it provides the "safety of tomorrow".

The fact that there are changes in the way of thinking of people in the Jiu Valley is confirmed by the items they choose as a priority in setting the wages. The acknowledgement of the proven competence of the employee at his workplace and his responsibility matter first and foremost. In other words it is agreed that a salary must be "flexible", aspect that involves intrinsic motivation, but must be accompanied by a financial motivation to correlate directly with the proven competence. It is a facet of the things that marks a shift from wage claims supported only by difficult working conditions to wage claims based on work quality. There is certainly a positive aspect, the evolution from the years in which high salaries were demanded only because of the harsh conditions of work, to the realization that the quality level at which they work must be rewarded first. However, working conditions are maintained at a level which easily exceeds 25% of the responses. We must specify that it's about the working conditions encountered in general, regardless of activity or type of ownership, which means a step forward from the 90s period when the wage demands were almost exclusively dependent on the working conditions.

Already knowing which factors should be taken into account in determining the salary income, we surveyed including what the investigated subjects expect from their workplace. The highest expectation is related to material and financial reward (41.3%). Let us not forget that this expectation is linked to the criteria considered in determining the salary level. It is undoubtedly a positive extrinsic motivation type, but pecuniary. For example, a little over a quarter of those surveyed want their individual merits to be recognized, that they are competent in what they do. We interpret this requirement as a need for the confirmation of the personal value, element that contributes to increasing the self-esteem and status crystallization. It is a form of positively extrinsic motivation, but with a subjective nature involving stimulation by praise and encouragement. Another type of expectation is related to job security, the possibility to borrow money from banks without the fear of being fired (18.7%). If this kind of motivation should consider the work, we could say that this is a negative extrinsic one. But it manifests itself in a completely different context, which transforms it into a positive character. There are also subjects who are expecting from their workplace the recognition of its social utility (2.7%), the total investigated population have positive extrinsic expectations, with slight variations in hue.

Especially in the 90s, the Jiu Valley was known as one of the areas in which was invested heavily in the social care. This state intervention, due to the lack of jobs, however caused the appearance of a certain type of mentality: that of the social assisted person. It has spread much the common belief, that it is more profitable to get money from the state rather than doing your job. I made a few remarks at the beginning of the paper about the counterproductive way of thinking and now we will detail the status quo by presenting the views expressed about the social aid. Most of our respondents (61.5%) disapprove the according of the social aids which are perceived as a tool that determines people not to work. It was certified in fact that, eventually, the community realized what is damaging for its interests, that the guaranteed minimum income should not constitute a definitive solution but a temporary one. What happened in the Jiu Valley was a perverse type effect: the social aids have been transformed into a permanent form of social assistance. Following the established correlation between the number of people who make up families in the Jiu Valley and the income categories in which they suit here is the following statistical situation of the families who benefit from the GD (Government's Decision) nr. 5 of 10 January 2007 guaranteed minimum income, above nr.21/12 published in the Official Gazette in January 2007:

Fig. 1. The distribution on families, depending on the members, who benefit the GD  
(Government's Decision) nr.5 of 10 January 2007



A statistic that we consider quite accurate, from the point of view of the sample on which we worked, but quite disturbing, especially for families made up of five persons. The leap is a consistent one, but it shows the reality that many families have to face in the absence of a social protection, they would be in a desperate situation. This protection is seen by the rest of the population in a critical way. Responses received are some which try to discourage the perpetuation of a welfare practice in the permanent form those who can work. The positive valences of social protection are not ignored by the population, almost one third (31.2%) considering that this is a good way but on a short term, given only for subsistence. Other answers incriminate both the welfare recipients, considering that in this way it is encouraged the laziness (25.8%) but also the state, by providing social protection it conceals its own impotence in creating new jobs (42.8%) by ignoring objectionable, the emergence of new production capacity is infinitely less than the granting of long term social benefits, which are already proven as totally unproductive.

The financial situation of the families in the Jiu Valley is one you already know as a difficult one, it was revealed to us by other research. I asked those included in the study to specify the category of monthly income of each family. Because we do not want to lose in details we have resorted to merging some of the categories, thus better understanding the financial context of the families in the Valley:

Table. 1. Distribution of family income categories in the Jiu Valley

	Monthly income category					Total
	Up to 10 million lei	10,1-15 million lei	15,1-20 million lei	20,1-30 million lei	Over 30 million lei	
Family	58,2%	23,2%	12%	5%	1,6%	100%

Already having an objective starting base in judging the incomes which these families have, we asked for a subjective evaluation, wanting to see how this state of facts is received even by those who live it daily. Almost two thirds of the respondents say with conviction that their family incomes reach at the limit (62.7%). Merging the incomes with the number of members per family it is easy to conclude that there is no exaggeration of the situation. Furthermore, 29.4% of respondents said that the revenue available to the family level is very much or well below what they need to live decently. There are also families in the Jiu Valley whose incomes exceed their needs (7.8%), much or very much. The needs-income ratio sketches correctly the financial context in which families live their lives in the Valley: one located at the boundary of decency and sometimes even below it.



Knowing the economic situation of these families, we considered that conducting further work is desirable to obtain other sources of income to enable them to raise the living standards. Not without surprise, but confirming once again the negative effect of the prolonged social protection, but also of undeclared work, constituted a negative experience, we found that 49.3% of subjects don't do anything for the multiplication of family income's sources. But this is not the spirit which characterizes all the families in the Valley. There are some cases, many of them, (26.7%) of people who wish to have a second job but they cannot find this opportunity in the city who reside, or in other cities that make up this urban conglomerate.

There are also other income generating activities, as follows: occasional activities (18.4%) second job (3.6%), rents (2.1%). Let's note an issue which we define as categorically negative: a very small proportion of the population of the Jiu Valley who has a second job. Compared with other areas of the country, the situation is one below the most pessimistic expectations, especially because the time of the last layoff in 1997 was one long enough for its economic "reinvention", validating once again the hypothesis of underdevelopment on the background of reducing the principal activity in mono-industrial areas. Just to certify the veracity of the previously reported, we will remember that according to Engel's Law "a high proportion of food expenditure in the total expenditure indicates the presence of poverty" (M.S.Stănculescu, "Between absolute poverty and welfare", the Magazine for Social Research, No.2 / 1998, p. 27). Based on the researches, it resulted that in the Jiu Valley no less than 58.9% of household expenditure goes towards food, and 30.7% for housing maintenance. In such a situation it can no longer surprise anyone that for other types of expenses are given tiny amounts:

- 5.2% for medicines and medical services;
- 2% for clothing and footwear;
- 1.3% for education and culture

In an area where poverty is present for almost a decade, it was easy to assume that the population often calls to certain types of money lending. We were interested in their type and from where they borrow the money. After processing the responses we have established three categories of subjects, or rather families: the / those who only borrow from relatives, friends, colleagues or neighbors (61.4%), the / those who only borrow from banks / NFI (Non-banking Financial Institutions ) etc. (27%), and the / those that are not in a position to borrow money from someone, whatever the source of the loan is (11.6%). The proportion of the people who get a loan is very impressive, but also the loan sources' cleavage. The fact that almost two thirds of those who have answered our questions avoided to borrow money from specialized institutions, shows the same reality: the chronic poverty and the lack of jobs (with all the variations that may be included here). The conclusions we drew from the analysis of a decreased data segment compared with the results of the whole research throughout 2007, are: 1.the material life of the population has experienced a continuous degradation in the last ten years ;2 although mining has known a significant process of collapse, paradoxically this activity is still considered the main source of living in the Jiu Valley; 3 there was a failure from the point of view of the human resources management. In this way, the state has witnessed almost passively at the deprofessionalization of the people, at the professional inactivity of the young graduates of vocational schools, colleges or universities; 4 avoiding the area by large investors is a reality, the causes that contributed to this situation are multiple, but the main cause is the negative image of the Valley ; 5.the social benefits, received with enthusiasm at the beginning of the last examined decade, had a real perverse effect, almost two thirds of the population disagreeing with this practice in a permanent form; 6.the share of food expenditure in the total expenditure of the families here, without doubt, indicates a poor population that will continue to pauperize in the absence of some intervention programs, others than those so far.

**References:**1.Chelcea Septimiu, **Cunoașterea vieții sociale**, Editura Institutului Național de Informații, 1995 2. Chelcea Septimiu, Mărginean Ioan, Ioan Cauc,**Cercetarea sociologică**, Editura Destin, Deva, 1998 3. Dabu Romulus, Ielici Brigitte, **Sociologie**



**industrială**, Editura de Vest, Timișoara, 1995, pp.21-49 4. Goodman Norman, **Introducere în sociologie**, Editura Lider, București, 1998 5. Mărginean Ioan, **Proiectarea cercetării sociologice**, Editura Polirom, Iași, 2000 6. Miftode Vasile, **Introducere în metodologia investigației sociologice**, Editura Junimea, Iași, 1982 7. Miftode Vasile, **Metodologia sociologică**, Editura Porto Franco, Galați, 1995 8. Mihăilescu Ioan, **Sociologie generală**, Editura Universității din București, 2000 9. Rotariu Traian, Iluț Petre, **Ancheta sociologică și sondajul de opinie**, Editura Polirom, Iași, 1997 10. Rotariu Traian (coord.), **Metode statistice aplicate în științele sociale**, Editura Polirom, Iași, 1999 11. Stănculescu Manuela, **Între sărăcie absolută și bunăstare**, în, **Revista de cercetări sociale**, nr.2/1998, p.27 12. Zamfir Cătălin, Vlăsceanu Lazăr (coord.), **Dicționar de sociologie**, Editura Babel, București, 1993

Fulger Ioan Valentin, Hirghidus Ion,  
Bocsa Eva

#### **A DECADE FROM THE MAJOR LAYOFFS IN THE JIU VALLEY**

This essay is an overview of how the population of the largest coalfield of Romania Jiu Valley, the perceived major staff cuts in the mining industry, the solutions required for economic rehabilitation of the area and difficulties of everyday faced by residents of the region.

Иоан Валентин Фулгер, Иоан Хиргидус,  
Ева Бокса

#### **ДЕСЯТИЛЕТИЕ ИЗ КРУПНЫХ УВОЛЬНЕНИЙ В ЖИУ**

Это эссе обзор того, как население крупнейших угольных месторождений в Румынии Жиу, воспринимаемый крупные сокращения персонала в горнодобывающей промышленности, решения, необходимые для восстановления экономики области и трудности повседневной с которыми сталкиваются жители региона.

*Стаття надійшла до редакції 21.06.2010*

**УДК 658.3.07**

*Elena Filip,  
Petrosani, Romania*

#### **POSSIBILITIES OF INCREASING THE PERFORMANCES IN HUMAN RESOURCES DOMAIN FROM THE PERSPECTIVE OF PSYCHOSOCIOPROFESIONAL REENGINEERING**

Focus strategy

- The development of all management processes of human resources, so that the coherent management activity plan can be realized;
- The modernization of initial forming system and initial training of the staff so that this can assure the necessary professional competence;
- The improvement of activities from the motivational sphere, of psychological assurance and labor relations, so that it could be obtained the increasing of the staff's satisfaction compared with their own professional expectations and of those related with the social status and in the same time the harmonization of the institution's interests with those of her workers.

Reengineering means redesigning the operational processes which implies breaking the status-quo and transforming the intervention in a real change of culture. The human resources management must apply the economic and organization process redesign, but that cannot be achieved without work process redesign. Thus, a human resources management must be retaken into consideration, reexamining the hiring methods and the work relationships as a whole and their great diversity of forms and approaches of work organization, of labor and of management methods.

The final goal of reengineering is to achieve a great change which leads to a substantial profit, productivity, services and products quality increasing by maximizing the individual and group competences of all human resources which offers possibilities of increasing the performances of an enterprise

The paper refers to the necessity of the psychologist in active involvement in the human resources management ( at unit level ) and at the correct method of involving the psychologist in the work analysis.

The professional establishment is a useful tool in order to make the ideal candidate profile in the activities of staff recruiting and selecting, of reorganizing or evaluating the existing employees. All those factors may contribute to improve the selection and instruction criteria, being a premise of the articulation of some packets of concrete measures in order to make lucrative the activity of the National Company of Pitcoal.

• **Purpose and objectives in work and organizational psychology from the perspective of psychosocioprofessional reengineering regarding the evaluation of employees at C.N.H.S.A. Petrosani.**

Work as an object of study and practical applications is also found in the domain of work and organizational psychology. The concept of work, the activity of working suffered a series of changes in content and form especially in the last decades, thing that must be taken into account the moment we talk about work analysis and human resources management.

In this sense the next aspects are found:

- hirings, the working program are not full time, but the employee can have more occupations
- skills, manual abilities are replaced with knowledge as a basis for work
- services have taken a large scale
- hierarchies and bureaucracies are replaced with networks and partnerships
- large mobility of the working places
- sex roles are not rigid anymore

The working analysis process represents the foundation of any action and activities in the domain called „ work and organizational” and it is found in:

- human resources management
- the evaluation of work and performances
- organizational interventions: motivation, work conflict, occupational stress, organizational changing, prevention of accidents.

• **Proposals regarding the evaluation of professional performances from the perspective of psychosocioprofessional reengineering**

For an evaluation of professional performances from the perspective of psychosocioprofessional reengineering I propose the following modifications:

- The planification of the evaluating proces
- The verification and review of the job description ( work analysis on the item in question if necessary )
- The consultation of the management team regarding the strategy and the following directions of development;
- Establishing the need to supplement modification or reconstruction of existing assessment system or establish criteria for effective professional if there is not an implemented evaluating system.

- The construction of evaluating system on the settled criteria
- Validation of rating system
- Implementation of assessment system
- Establish a committee of evaluators and evaluation framework
- Training of assessors
- Handing materials and assessment tools
- Ongoing assessments
- Analysis of evaluation results
- Extraction of assessment reports
- We provide personal feedback
- Evaluate assessment system

The SWOT Analysis

An example of used technique in the analysis procedure of organizational climate is „The SWOT Analysis”. It is a frequently used technique by the specialized consulting firms in crisis analysis, when they prepare major changes in an institution or when they want to restore the initiative, the desire to improve business etc. This technique is used as a preliminary study of a situation and allows taking into account of what is essential for the development of intervention scenarios and the search of some solutions to solve problems or work efficiency.

For the case study I considered two brigades that develop their activity within E.M. Lupeni, namely brigade A - front mechanized slaughter operation and brigade B - slaughter operation undermined front bench. There have been taken in consideration the following aspects: record, functional mobility, education, age, function which has within the brigade. Figures 1-5, are submitted statements from the two brigades of workers taken in the study:

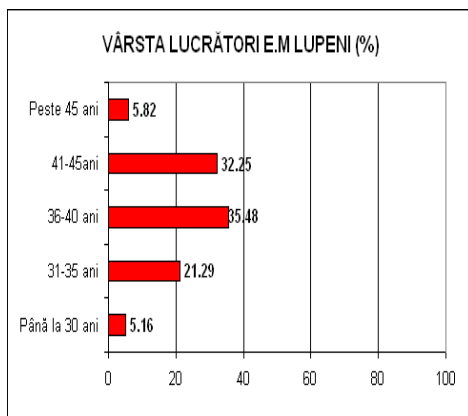


Fig.nr.1. Vârsta brigada A

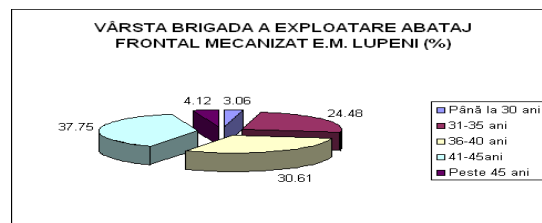
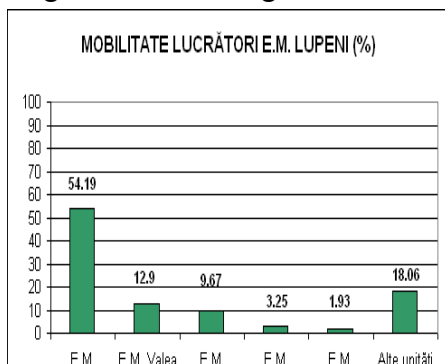


Fig.nr.2 Age brigada A

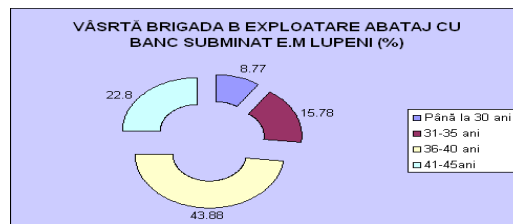


Fig.nr.3 Age of E.M. Lupeni’s workers

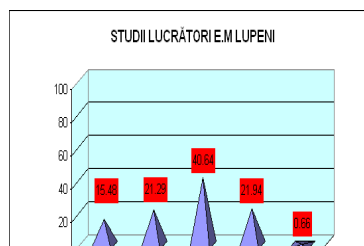


Fig.nr.4 Age brigade B

Fig.nr.5 E.M. Lupeni's workers mobility

From figures 1-5 , it is concluded that there is a concentration of the majority of people on an age range between 35-45 years old, due to their employment slowdown and interruption since 2001. This things make that the number of persons that can leave the system through the facilities offered by the collective firing programs of the company and the staff's downsizing on natural inland in the view of the following years, to be very low. It may thus prevent the adverse effects on perpetuating the tradition of teaching the newcomers. As well it is found a low level of education, almost half of the brigade staff has studies at vocational school, even the head brigade. I proposed that for these „decizional factors” rom the base of the pyramid ( head brigade ) to exist the obligativity of their training and continue forming in what regards human resources management, through corresponding modifications in the job descriptions.

It is mentioned that both the professional forming and the psychological evaluations are made within SALVAMIN Petrosani ( branch of C.N.H. Petrosani ) where exists a Center of professional training and specialists psychologists, so that such costs shall be made through compensations. The evaluation follows the creation of incentive systems for assessing employee performance. The evaluating process allows the employees to identify the domains which have deficientes, to help the workers to establish or not the changing of staff from the posts they occupy. Thus low costs that are attributable to ongoing training of staff within C.N.H. Petrosani, lead to average or poor results, imposing itself as action , the more effective use of human resources, of profitability and growth of labor productivity.

- **Opportunities of improving the organized learning**

- **1.Developing learning organizations**

There are factors that make this change. The organizations do not develop organically in learning organizations. It has been found that as organizations grow, they lose their capacity to learn things such as structures, and individual thinking becomes rigid. When problems appear in companies, the solutions that are proposed often prove to be just for a short period of time ( one single loop of learning ), and the problems remain without beeing completely resolved.

- **2.Benefits of a learning organization**

There are many benefits for the improvement of learning capacities and for the exchange of knowledge in an organization. The main benefits are:

- Maintaining the level of innovation and remain competitive;
- Best placing to respond to external pressures;
- Possession of a better understanding of the link resources for the customer's needs;
- Improving the quality of results at all levels;
- Improving corporate image, making it the targeting of more people.

### **Conclusions**

➤ The need for evaluating an organization's employees is imposed by the accelerated rhythm of the technical-scientific development, by the implementation of new technologies and by the internationalization of the competitive market. In this context, competence is imposed more and more as a propeller of the country economy. Thus, evaluating the competences has become a necessity asked by the organizations, no matter what nature they have, nowadays.

➤ For a favorable organizational climate to exist, those factors that generate satisfactions or dissatisfactions in the work field are necessary to be identified, trying to eliminate the employees' dissatisfaction and adding those motivating factors to create satisfaction feelings.

➤ The existence of a low level of education including the team leader resulted from the SWOT analyze, applied in the two brigades of E.M.Lupeni. I suggest the compulsoriness for education for those "decision factors" on the base of the pyramid concerning the human resources management by adequate changes in the job record cards.

➤ Supporting a legislative initiative to support the enterprisers in the Jiu Valley in order to develop businesses based on supplying materials and spare parts needed for mining activities sustained by the N.C.P. and in this way sustaining the elimination of the immobile stocks, reducing the stocks with a reduced movement and obtaining the supplies on lower prices is one of the priorities resulted from the SWOT analyze.

➤ The organization may offer workers recognition, promotion, salary, job security, working conditions, incentive tasks.

➤ The relation between motivation and satisfaction in professional activity is mediated by the climate/ organizational culture and particularly by building elements, offered to workers by the organization. Motivation, satisfaction and climate/ organizational culture variables ( building elements ) that mediate the relation motivation-satisfaction are predictors of professional performance;

**Bibliografie:** 1. **Argyris, C.** - „On Organizational Learning”, 2nd Ed. Oxford: Blackwell Publishing, 1999 2. **Campell, J.P., Mc.Cloy, R.A., Oppler, S.H.& Sager, C.E.** -“A Theory of Performance”, IN Schmitt , E.,Borman, W.C.(EDS) – Personnel Selection in Organization, San Francisco, Jossey-Bass, 1993 3. **Ceașu Iulian**, -“Strategii Manageriale Management-Performant”, Editura Academică de Management, vol 2, București, 2005 4. **Easterby-Smith, M., Crossan, M. and Nicolini, D.**, - Organisational Learning: Debates past, present and future, „Journal of Management Studies”. pp 783-796, 2000 5. **Edwards R. Sykes**, -“Disertation Proposal Faculty of Education”, Brock University, St. Catharines. Ontario (sisteme inteligente), 2003 6. **Filip Elena**, - „Techno-economical and psychosocioprofessional analysis of technical and the technological performances from the coal industry on the base of psychosocioprofessional reengineering”, International Symposium, Multidisciplinary, ISSN 1842-4449, Universitas Publishing, Petrosani, 2008 7. **Hammer, M., Champy, J.-**, Reengineering the Corporation:„A Manifesto for Business Revolution”, HarperCollins, 1993; 8. **Iliș, N.**, - „Current status of mining technical systems performance”, Report of PhD, Petrosani, 2005 9. **Mchugh, D. Groves, D. and Alker , A.-**, Managing Learning: what do we learn from a Learning Organization?, “The Learning Organization”, (5) pp.209-220, 1998 10. **O’Keefe, T.-** „Organizational Learning: a new perspective. Journal of European Industrial

Training”, pp. 130-141, 2002 11. **Pedler, M., Burgoyne, J. and Boydell, T.**, - „The Learning Company: A strategy for sustainable development”, 2nd Ed. London, McGraw-Hill, 1997 12. **Pitariu Horia**- „Design job descriptions, job evaluation and personnel work”, Publishing house IRECSON, Bucharest, 2003 13. **Przerworski Adam**, - „Economic Reforms , Public Opinion , and Political Institutions: Poland in the Eastern European Perspective”. In Economic Reforms in New Democracies: A Social Democratic Approach, ed. Luiz Carlos Bresser Pereira, Jose Maria Maravall, and Adam Przeworski, Cambridge : Cambridge University Press, 1993 14. **Schein** -, „Editura Organisational Psychology”, Editura Prentice Hall Englewood Cliffs, New York, 1988 15. **Senge, P., M.** - „The Fifth Discipline”, London: Century Business, 1990 16. **Wang, C.L., Ahmed, P.K.**- „The Learning Organization”, pag 8-17, 2003

ELENA FILIP

### **POSSIBILITIES OF INCREASING THE PERFORMANCES IN HUMAN RESOURCES DOMAIN FROM THE PERSPECTIVE OF PSYCHOSOCIOPROFESIONAL REENGINEERING**

The most important conclusion of this analysis is that realizing the report between possibility and necessity resulted that there already are the conditions for another type of projection to the human resources management. If until now we were mostly preoccupied by the tactical aspect of the human resources issue, now we consider that it is time for a change of approach.

*Елена Филипп*

### **ВОЗМОЖНОСТИ ПОВЫШЕНИЯ ПРОДУКТИВНОСТИ В РАЗВИТИЕ ЛЮДСКИХ РЕСУРСОВ ДОМЕЙНА С ТОЧКИ ЗРЕНИЯ ПСИХОЛОГО- СОЦИАЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РЕИНЖИНИРИНГА**

Наиболее важный вывод из этого анализа, что для реализации проблемы, описанной в статье от возможности и необходимости, уже есть условия для другого типа проекции на человеческие ресурсы управления. Если до сих пор мы были в основном озабочены тактический аспект вопроса человеческих ресурсов, в настоящее время мы считаем, что настало время для изменения подхода.

*Стаття надійшла до редакції 27.06.2010*

**УДК 65.0**

*О.О. Білоконь,  
м.Харків, Україна*

### **ОСНОВНІ НАПРЯМКИ РЕФОРМУВАННЯ ТА ПІДВИЩЕННЯ ФІНАНСОВОЇ САМОСТІЙНОСТІ МІСЦЕВИХ БЮДЖЕТІВ**

**Загальна постановка проблеми.** Демократичний розвиток країни та становлення в державі інституту місцевого самоврядування передбачає ефективне функціонування територіальних громад, здатних вирішувати питання самоврядного розвитку. Це потребує відповідного фінансового забезпечення, що реалізується через формування місцевих бюджетів. Підвищення значущості місцевих бюджетів у реалізації соціального й економічного регулювання є визначальним чинником подальшого розвитку країни. Актуальність проблеми формування доходів місцевих бюджетів і використання їхніх коштів щороку зростає. Адже, забезпечення місцевого самоврядування стабільними та достатніми фінансовими ресурсами – запорука становлення дієздатної та ефективної місцевої влади. Причому без бюджетної самостійності місцевих бюджетів з її численними складовими і врахування податкового потенціалу кожного регіону, побудова й розвиток ефективної бюджетної системи України неможливі.

Функціонуюча бюджетна система має ряд недоліків, які перешкоджають її подальшому розвитку. Це, в першу чергу, нестабільність дохідної бази місцевих бюджетів, відсутність ефективного механізму міжрегіонального перерозподілу державних прибутків, значні відмінності в рівні економічного розвитку регіонів, умовах життя в них [6]. Тому, формування ефективної бюджетної системи України - одне з першочергових завдань держави і об'єкт постійної уваги. Ведуться пошуки найраціональнішого перерозподілу фінансових ресурсів між регіонами, вивчаються можливості забезпечення збалансованості місцевих бюджетів, встановлення оптимальних взаємовідносин між державним і місцевими бюджетами.

**Аналіз законодавчої бази, останніх праць на публікації.** Функціонування місцевих фінансів забезпечується чинною законодавчою базою, до якої слід віднести: Конституцію України; Бюджетний кодекс України; Закони України “Про місцеве самоврядування в Україні” від 21.05.1997 № 280/97-ВР та про Державний бюджет України на відповідний рік; інші нормативні документи органів державної виконавчої влади і місцевого самоврядування.

Аналіз проблем місцевих бюджетів є досить актуальною проблемою і досліджується багатьма українськими та іноземними вченими. Серед них: Вагнер А., Рау Д., Лебедєв В.А., Озеров І.Х., Сірінов М.А., Твердохлебов В.М., Василик О.Д., Кравченко В.І., Савлук М.І., Поляк Г.Б., Чижов К.Я., Павлова Л.П., Гальчинський А.С., Геец В.М., Даниленко А.І., Єпіфанов А.О., Заруба О.Д., Сазонець І.Л., Лукінов І.І., Мороз А.М., Москаленко В.П., П'ятаченко Г.О., Сало І.В., Суторміна В.М., Александров А.М., Вознесенський Е.О., Дяченко В.П., Коломін Є.В., Лушнін С.І., Сичов М.Г., Павлова Л.П., Радіонова В.М. та ряд інших.

**Метою статті** є визначення шляхів та пропозицій щодо зміцнення фінансової самостійності, підвищення ефективності, посилення впливу системи формування місцевих бюджетів на соціально-економічний розвиток та поліпшення добробуту громадян України.

**Викладення основного матеріалу.** Місцеві бюджети є фінансовою базою органів місцевого самоврядування та вирішальним фактором регіонального розвитку, тому їм належить особливе місце в економічній системі нашої держави [5]. Основними складовими багатопланової ролі місцевих бюджетів є те, що вони виступають: важливим чинником економічного розвитку і фінансової стабільності регіонів; інструментом макроекономічного регулювання; важелем здійснення перерозподільчих процесів; інструментом реалізації державної регіональної політики; планами формування і використання фінансових ресурсів територіальних утворень; основним важелем фінансового вирівнювання; головним джерелом фінансових ресурсів для утримання і розвитку місцевого господарства, вирішення місцевих проблем; з їх допомогою реалізуються перспективні цілі національного розвитку і загальнодержавних програм, проводиться фінансування державних видатків; місцевим бюджетам належить важлива

роль у забезпеченні конституційних гарантів, вирішенні соціальних проблем, піднесення рівня добробуту населення.

Наявність місцевих бюджетів закріплює економічну самостійність місцевих органів самоврядування, що передбачено Конституцією та Законом України “Про місцеве самоврядування в Україні” від 27.05.97р., активізує господарську діяльність, дозволяє їм розвивати інфраструктуру на підвідомчій території, розширювати економічний потенціал регіону, виявляти і використовувати резерви фінансових ресурсів [1, 3]. В кінцевому підсумку все це розширює можливості місцевих органів влади у більш повному задоволенні потреб населення.

Нині однією з найважливіших у фінансовій політиці України є проблема місцевих бюджетів. Проблеми їх функціонування на сучасному етапі мають багато аспектів, які обумовлюють необхідність проведення реформи у сфері місцевих бюджетів та міжбюджетних відносин, це в першу чергу широкий перелік задекларованих державою соціальних зобов'язань; нерівномірність темпів соціально-економічного розвитку регіонів; недостатній обсяг дохідної частини місцевих бюджетів; високий рівень дотаційності місцевих бюджетів. Крім того, виникає потреба в удосконаленні системи прогнозування доходів та видатків місцевих бюджетів на наступний бюджетний період і розробленні прогнозу середньострокових показників місцевих бюджетів. Характерною особливістю системи місцевих бюджетів, що склалася в Україні, є те, що вони формуються і використовуються, згідно з Бюджетним кодексом України, за принципом самостійності, проте незавершеність процесу становлення системи місцевого самоврядування, єдність дохідних джерел усіх рівнів місцевих бюджетів, а також державного, зумовлює необхідність проведення повноцінної реформи, що гарантує фінансову самостійність і відповідальність територіальних громад.

Активний вплив місцевого самоврядування на формування нових економічних і соціальних відносин можливий лише в тому разі, якщо таке самоврядування включатиме достатній обсяг фінансових ресурсів і розпоряджатиметься ним у межах власних повноважень. Нині ми маємо невідповідність обсягів доходів місцевих бюджетів і реальних потреб у фінансуванні поточних видатків. Нерідко причини такого стану криються в наявності значної кількості нормативно-правових актів, обов'язкових для виконання органами місцевого самоврядування. Проте глибшими причинами такої невідповідності є економічні й соціальні проблеми, що їх мають розв'язувати органи місцевої влади шляхом підвищення власної фінансової спроможності й реалізації заходів у напрямку бюджетної децентралізації.

Концепція реформування місцевих бюджетів, розроблена Міністерством фінансів України та схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 23.05.2007 № 308-р., передбачає, що метою реформування місцевих бюджетів є зміцнення фінансової спроможності місцевого самоврядування, посилення впливу системи формування місцевих бюджетів на соціально-економічний розвиток територій [4]. Одними з першорядних завдань, які необхідно виконати для досягнення цієї мети, є: підвищення ефективності процесу формування видаткової частини місцевих бюджетів; децентралізація управління бюджетними коштами; удосконалення системи регулювання міжбюджетних відносин; запровадження планування місцевих бюджетів на середньострокову перспективу; посилення інвестиційної складової місцевих бюджетів; підвищення ефективності управління коштами місцевих бюджетів та посилення контролю і відповідальності за дотримання бюджетного законодавства; забезпечення прозорості процесу формування та виконання місцевих бюджетів.



Разом з тим, зміцнення фінансової основи місцевого самоврядування передбачає: посилення заінтересованості органів місцевого самоврядування у підвищенні рівня власних доходів шляхом стимулювання збільшення обсягів виробництва, валової доданої вартості, обсягу інвестицій та рівня доходів населення відповідно до інноваційного напрямку економічного розвитку; щорічне збільшення питомої ваги загального фонду місцевих бюджетів у зведеному бюджеті України на декілька відсоткових пунктів; підвищення рівня самодостатності місцевих бюджетів шляхом удосконалення податкового законодавства відповідно до напрямів реформування податкової системи, зокрема системи місцевих податків і зборів та механізму здійснення зарахування податку з доходів фізичних осіб; оптимальний розподіл податків і зборів між державним та місцевими бюджетами, передача окремих джерел доходів місцевим бюджетам; перерозподіл доходів між місцевими бюджетами та перегляд складу доходів, які враховуються та не враховуються при визначенні обсягів міжбюджетних трансфертів.

Аналіз проблем функціонування місцевих бюджетів дає змогу зробити висновки щодо здійснення заходів, спрямованих на покращання умов формування місцевих бюджетів.

По-перше, необхідно чітко розподілити компетенції щодо розв'язання конкретних завдань між центральними органами влади і органами регіонального та місцевого самоврядування, і поступово здійснювати перехід до децентралізації державних фінансів. Так, за рахунок коштів державного бюджету повинні фінансуватися лише видатки, які пов'язані із забезпеченням загальнодержавних потреб: оборона країни, утримання законодавчої та виконавчої влади, розвиток фундаментальної науки, перебудова економіки. Фінансові ж проблеми місцевого рівня необхідно вирішувати за рахунок коштів відповідних бюджетів. У зв'язку з цим необхідно розподілити джерела податкових надходжень між центральними і місцевими владами у чіткому поєднанні з виконуваними ними функціями, що повинно знайти своє відображення в законодавстві про місцеве самоврядування.

По-друге, необхідно вдосконалити механізм міжтериторіального фінансового вирівнювання. Перерозподіл доходів між бюджетами одного рівня доцільно було б здійснювати з урахуванням податкової сили територій та мінімального рівня, до якого повинні вирівнюватись фінансові можливості цих територій. Тому сьогодні назріла необхідність визначення обґрунтованого нормативу бюджетної забезпеченості кожної області, району, міста з урахуванням економічного, соціального, природного й екологічного стану відповідних територій. Існування таких показників дасть змогу визначити реальний розмір фінансових ресурсів для задоволення необхідних потреб регіонів, а також значно вдосконалити процедуру бюджетного планування.

На сучасному етапі реформування бюджетних відносин розвиток місцевого бюджетного фінансування також значною мірою залежить від використання сучасних управлінських технологій та побудови ефективних методів управління. Саме тому, слід більш детально звернути увагу на методи планування при формуванні та використанні місцевих бюджетів. Ефективним є запровадження планування місцевих бюджетів на середньострокову перспективу та використання проектно-цільового методу бюджетного планування, який передбачає формування бюджетів за конкретними цільовими проектами і програмами [7].

Ключову роль у становленні системи самостійних місцевих бюджетів відіграють їх доходи, які забезпечують фінансову основу місцевого самоврядування, закріплюють їхню економічну самостійність, активізують господарську діяльність та дають змогу місцевим органам влади розвивати інфраструктуру та розширяти економічний потенціал регіону. Найнадійнішим джерелом доходів як місцевого, так і державного бюджетів є податки [2].

Відповідно до чинного бюджетного законодавства розподіл податків за рівнями бюджетної системи не вирішує проблеми досягнення збалансованості місцевих бюджетів без участі зустрічних фінансових потоків. Тому, пріоритетне значення у створенні ефективного механізму регіонального розвитку та забезпечення фінансової стійкості територіально-адміністративних одиниць має удосконалення податкової політики у напрямку реального зниження податкового тиску на суб'єктів господарювання та скасування численних податкових пільг, які значно порушують територіальну справедливість оподаткування та руйнують економічну мотивацію органів місцевої влади щодо нарощування податкової бази; удосконалити трансфертну політику щодо справедливого надання фінансової допомоги регіонам для вирівнювання рівня їх соціально-економічного розвитку; піднесення фіскальної ролі місцевих податків і зборів; надання самостійних прав органам місцевого самоврядування в місцевому оподаткуванні; розвиток місцевих податків і зборів, які відображають політику органів місцевого самоврядування в галузі зайнятості, соціального захисту населення, охорони навколишнього природного середовища. Суттєво знижує ефективність податкових реформуваль відсутність Податкового кодексу. Суб'єкти підприємницької діяльності мають бути впевнені у незмінності податкового законодавства і в стабільності свого майбутнього, адже кодекс - це законодавчий акт, який приймається раз і назавжди.

Стосовно видаткової частини місцевих бюджетів, сьогодні досить гостро постає проблема вироблення дійового механізму, який би забезпечив підвищення її ефективності та раціональності використання, цільове її спрямування. Запорукою цього є удосконалення системи планування видатків місцевих бюджетів та контроль за їх використанням. Ключовими моментами, на яких базується порядок формування витрат бюджетів всіх рівнів, є наступні: єдина методологія; нормативи мінімальної бюджетної забезпеченості (мінімально припустима вартість державних або муніципальних послуг у грошовому вираженні розраховуючи на душу населення); нормативи фінансових витрат розраховуючи на одну послугу. На жаль, у цей час не сформована правова база для встановлення й застосування державних мінімальних соціальних стандартів (ДМСС), на основі якої можуть бути розроблені фінансові нормативи [8]. Тому поки при розробці проектів бюджетів застосовуються розрахункові фінансові нормативи, обумовлені досягнутим рівнем за останні роки і можливостями бюджету.

Серед основних проблем нормативного характеру, необхідно виділити критичну недосконалість нині діючої системи нормативно-правових актів, що регулюють процес формування місцевих бюджетів, зокрема їх видаткової частини. Протиріччя які існують у законодавчих актах, що регулюють формування бюджетів усіх рівнів створюють цілу низку суперечностей у бюджетних процедурах та породжують ряд негативних соціально-економічних наслідків.

Досить гострою на сьогодні виступає проблема надмірної централізації коштів на державному рівні, що не дає можливості місцевим органам влади повною мірою реалізувати покладені на них функції та ставить у залежність від державного бюджету. Також негативним аспектом у даному питанні виступає факт системного недофінансування делегованих видаткових повноважень. Так, якщо покриття видатків у межах власних повноважень у більшості регіонів України відбувається більш-менш стабільно, то на покриття доходами в місцевому бюджеті видатків на виконання делегованих державою повноважень, як правило фінансових ресурсів не вистачає.

Підсумовуючи вище викладений матеріал, можна стверджувати, що для підвищення ефективності процесу формування видаткової частини місцевих бюджетів, децентралізації управління бюджетними коштами необхідно: чітко розмежувати на законодавчому рівні видатки на виконання делегованих державою і власних повноважень

органів місцевого самоврядування; конкретизувати видаткові повноваження місцевих бюджетів у галузях бюджетної сфери; переглянути склад видатків місцевих бюджетів, які враховуються та не враховуються при визначенні обсягів міжбюджетних трансфертів та запровадження прозорої методології при їх розрахунку; завершити формування бази Єдиного державного автоматизованого реєстру осіб, які мають право на пільги, для отримання детальної інформації про таких осіб; задіяння механізму відмови місцевого самоврядування від виконання делегованих повноважень органів виконавчої влади у випадку їх неналежного фінансування.

Реформування місцевих бюджетів, зокрема зміцнення фінансової основи місцевого самоврядування і розмежування видаткових повноважень органів місцевого самоврядування, повинне відбуватися поетапно з урахуванням суспільно-політичних та економічних умов із збереженням збалансованості бюджетної системи в цілому і у взаємозв'язку з проведенням реформ в галузях бюджетної сфери та інших сферах діяльності.

**Висновки та перспективи подальших досліджень у цьому напрямі.** Для забезпечення прогресивного функціонування економіки України однією з основних проблем є забезпечення збалансованості розвитку регіонів, що неможливо на даному етапі без вдосконалення методів та механізмів управління фінансовими ресурсами. Нині однією з найважливіших у фінансовій політиці України є проблема місцевих бюджетів. Перетворення місцевих бюджетів у ефективний інструмент соціально-економічного розвитку адміністративно-територіальних одиниць можливо шляхом виконання таких основних завдань: зміцнення фінансової основи місцевого самоврядування; підвищення ефективності процесу формування видаткової частини місцевих бюджетів та децентралізація управління бюджетними коштами; удосконалення системи регулювання міжбюджетних відносин; запровадження планування місцевих бюджетів на середньострокову перспективу; посилення інвестиційної складової місцевих бюджетів; підвищення ефективності управління коштами місцевих бюджетів та посилення контролю і відповідальності за дотримання бюджетного законодавства; забезпечення прозорості процесу формування та виконання місцевих бюджетів.

Важливою передумовою здійснення реформи місцевих бюджетів є необхідність поетапного реформування законодавства з урахуванням суспільно-політичних та економічних умов. Зміцнення фінансової основи місцевого самоврядування передбачає прийняття Податкового кодексу та внесення змін до Бюджетного кодексу, норми яких змінять обсяги, порядок формування, перерозподілу і витрачання коштів місцевих бюджетів.

Для ефективності процесу формування місцевих бюджетів та децентралізації управління бюджетними коштами необхідно законодавчо закріплення наступних положень.

Доходна частина місцевих бюджетів має формуватися за рахунок власних та закріплених (делегованих) доходів, а також міжбюджетних трансфертів. При цьому, власні доходи місцевих бюджетів, які формуються на основі місцевих податків і зборів, не повинні враховуватись у формулі розрахунку трансфертів вирівнювання. Ці доходи мають спрямовуватись у повному обсязі на видатки, пов'язані із виконанням власних повноважень органами місцевого самоврядування та розвитком комунальної інфраструктури. Нормативи відрахувань закріплених доходів місцевих бюджетів, визначені на основі Бюджетного кодексу, не можуть змінюватися щорічним законом про Державний бюджет.

Видатки на виконання делегованих державою і власних повноважень органів місцевого самоврядування законодавчо повинні бути чітко розмежовані. Для досягнення

обґрунтованості розрахунків видатків місцевих бюджетів на делеговані державою повноваження та встановлення контролю над витрачанням відповідних коштів необхідно запровадити стандарти надання основних соціальних послуг, які мають стати основою для розрахунку міжбюджетних трансфертів. З урахуванням цих стандартів вартості одиниці соціальних послуг і кількості споживачів відповідних послуг має визначатись загальний обсяг місцевих бюджетів та їх питома вага у зведеному бюджеті. Необхідно чітко розподілити компетенції між центральними органами влади та органами регіонального та місцевого самоврядування і поетапно здійснювати перехід до децентралізації державних фінансів та вдосконалити механізм міжтериторіального фінансового вирівнювання, що значно збільшило б автономність регіонів на фінансову та соціальному рівні.

Реалізація реформи місцевих бюджетів у вище окреслених напрямках посилить місцеве самоврядування в Україні завдяки забезпеченню: стійкої дохідної бази місцевих бюджетів, підвищенню ступеня їх фінансової незалежності, результативності, ефективності та прозорості використання бюджетних коштів, ефективного вирішення питань соціально-економічного розвитку регіонів.

**Список літератури:** 1. Конституція України: Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996р. – К.: Преса України, 1997. 2. Бюджетний кодекс України від 21 червня 2001 р. № 2542-III // ВВР України. – 2001. – № 37-38. 3. Закон України “Про місцеве самоврядування в Україні” від 21 травня 1997 р. // ВВР України. – 1997. – № 24. 4. Закон України «Про державний бюджет України на 2009 рік» // Відомості Верховної Ради України (ВВР) 2009 N 20. 5. Закон України «Про систему оподаткування» // Урядовий кур'єр. – 1997. – № 23. 6. Європейська хартія про місцеве самоврядування // АСС. 1997. №1. С.69-70. 7. Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про схвалення Концепції реформування місцевих бюджетів» від 23 травня 2007 р. № 308-р// [www.kmu.gov.ua](http://www.kmu.gov.ua). 8. *Василик О.Д.* Бюджетна система України : Підручник / Василик О.Д. — К. : Центр навчальної літератури, 2004. — 544 с. 9. *Кравченко В.І.* Місцеві фінанси України: Навчальний посібник / Кравченко В.І. – К.: Т-во “Знання”, КОО, 1999. – 487с. 10. *Павлюк К.В.* Бюджет і бюджетний процес в умовах транзитивної економіки України — К. : НДФІ, 2006. — 584с. 11. *Кириленко О.П.* Фінанси (Теорія та вітчизняна практика): Навч. посібник / Кириленко О.П. - Тернопіль: Економічна думка, 2000. - 243 с. 12. Сазонець І.Л. Управління місцевими фінансами: Навч. посіб. / Сазонець І.Л., Гринько Т.В., Придатко Г.Ю. – К.: Центр навч. літ-ри, 2006. – 264 с.

О.О. Білоконь

### **ОСНОВНІ НАПРЯМКИ РЕФОРМУВАННЯ ТА ПІДВИЩЕННЯ ФІНАНСОВОЇ САМОСТІЙНОСТІ МІСЦЕВИХ БЮДЖЕТІВ**

Стаття містить аналіз проблем функціонування місцевих бюджетів, які обумовлюють необхідність проведення реформи у сфері місцевих бюджетів та міжбюджетних відносин. Розглядаються шляхи та пропозиції, щодо зміцнення фінансової спроможності місцевого самоврядування, підвищення ефективності та посилення впливу системи формування місцевих бюджетів на соціально-економічний розвиток територій та поліпшення добробуту громадян України.

Е.А. Белоконь

### **ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РЕФОРМИРОВАНИЯ И ПОВЫШЕНИЕ ФИНАНСОВОЙ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ МЕСТНЫХ БЮДЖЕТОВ**

В статті приведено аналіз проблем функціонування місцевих бюджетів, які обумовлюють необхідність проведення реформи в сфері місцевих бюджетів і міжбюджетних відносин. Розглядаються шляхи і пропозиції, стосовно зміцнення фінансової спроможності місцевого самоврядування, підвищення ефективності та посилення впливу системи формування місцевих бюджетів на соціально-економічне розвиток територій та покращення благополуччя громадян України.

O. Bilokon

### **PRINCIPAL WAYS IN REFORMING AND BOOSTING FINANCIAL INDEPENDENCE OF THE LOCAL BUDGETS**

This article contains the analysis of the problems of the local budgets functioning, which are causing the need for reform in local budgets and intergovernmental relations. Ways and proposals for strengthening the financial capacity of the local government, increasing efficiency and boosting the influence of local budget formation on social and economic development of territories and welfare of the Ukrainian citizens, are examined.

*Стаття надійшла до редакції 20.06.2010*

**УДК 65**

*Н.В.Гуріна  
м. Харків Україна*

### **ВПРОВАДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙНОГО ПРОЕКТУ В ДІЯЛЬНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВА**

Проблема активізації інноваційної діяльності вітчизняних підприємств набуває принципового значення в контексті проведення ринкових реформ в Україні та підвищення ефективності господарювання. Переваги інноваційного фактора в забезпеченні конкурентоспроможності підприємств сьогодні є очевидними, а його вплив на виробництво – радикальним і комплексним. Варто наголосити, що володіння інноваціями, які є стимуляторами розвитку підприємства, забезпечує перемогу в конкурентній боротьбі. Інноваційні проблеми набувають специфічного характеру в період ринкової трансформації. Світовий досвід показує, що вихід з економічної кризи неможливий без активізації інноваційної діяльності. Для більшості підприємств інновації стають головним фактором розвитку. У науковій думці Заходу акцент роблять не на ціновому механізмі конкуренції, а на інноваційних процесах, пов'язаних з поліпшенням усього виробничо-господарського потенціалу підприємства. Вітчизняні науковці також намагаються обґрунтувати національні інноваційні пріоритети, знайти дійові механізми залучення та ефективного використання інновацій.

Мета статті полягає у обґрунтуванні впровадження інноваційного проекту в діяльність підприємства.

За сучасних умов перед керівництвом будь якого підприємства постають наступні основні завдання:

- забезпечити життєздатність свого підприємства в умовах конкуренції;
- максимізувати прибуток в конкретних умовах господарювання;

- розробити і послідовно реалізувати програму розвитку колективу;
- постійно удосконалювати всю діяльність підприємства на основі застосування найбільш сучасних методів управління;
- систематично розроблювати і впроваджувати в практику підприємства більш прибуткові форми бізнесу тощо.

Слід зазначити, що в сучасних умовах в стратегії багатьох підприємств відбувається переорієнтація, тобто перехід від використання економічного ефекту крупномасштабного виробництва до більш ціленаправленої інноваційної стратегії. Таким чином, нововведення (інновації) являють собою важливіший засіб забезпеченості стабільності господарського функціонування економічного зростання і конкурентоспроможності в наукоємних галузях.

Існує чітка залежність між конкурентними позиціями підприємства та її інноваційним потенціалом, можливостями здійснювати нововведення. При цьому, слід підкреслити і соціальну значущість нововведення: інноваційний процес забезпечує зайнятість безпосереднім його учасникам, а також нові продукти більш повно задовольняють потреби населення і стимулюють підвищення рівня життя.

Процес нововведень охоплює практично всі сторони виробничо-господарської діяльності підприємства.

Управління інноваційною діяльністю є, таким чином, комплексною проблемою, що пронизує всі функціональні сфери – планування, наукові дослідження і розробки, виробництво, маркетинг, збут тощо. Разом із тим, і нововведення носять різний характер, відрізняються за масштабами, сфері застосування, глибині впливу на виробництво і економічними наслідками.

Таким чином, поняття “інновація” застосовується до всіх новин і удосконаленням в будь-якій сфері (виробничій, фінансовій, науково-дослідній та ін.), що забезпечують економію витрат або створюють умови для економії. Кінцева мета інновацій – збільшення маси і норми прибутку за рахунок підвищення конкурентоспроможності товару, розширення ринку збуту і забезпечення стійкості роботи підприємства. Іншими словами, покращення фінансового стану підприємства може бути досягнуто за рахунок підвищення якості, реалізації політики ресурсозбереження, збільшення програми випуску конкурентоспроможного товару, організаційно-технічного і соціального розвитку підприємства.

Нововведення виступають, як правило в формі інноваційних проектів. Інноваційний проект охоплює весь цикл від виникнення ідеї новини до її практичної реалізації підприємством на ринку. Таким чином, інноваційний проект орієнтований на споживанні ринку, на конкретних споживачів.

Головним фактором успішної діяльності підприємства на ринку є постійні нововведення. У зв'язку з підвищенням вимог споживачів, скорочення життєвого циклу товарів (послуг) і загострення конкуренції на ринку підприємства вимушені постійно покращувати свої товари і послуги, а також розробляти нові. Тому підприємство повинно мати “портфель” інноваційних проектів, який необхідно безперервно поповнювати. Реалізація цих проектів є умовою виживання підприємства в ситуації, що склалася. Велике значення має здатність підприємства ефективно управляти реалізацією відібраного інноваційного проекту. При цьому на початку необхідно розробити бізнес-план проекту.

Бізнес-план інноваційного проекту потребує проведення комплексного аналізу фінансово-господарської діяльності підприємства і оцінки його як економічної системи, на базі якої повинен розроблюватися і реалізовуватися інноваційний проект.

Підприємцю необхідно враховувати, що сучасні інноваційні проекти потребують, як правило, значних інвестицій, які не завжди в повному обсязі є у підприємства. Слід відмітити, що прийняття рішення про інвестиції є одною з найбільш складних проблем керівництва підприємства. Мова йде про те, що в сфері інтересів потенційного інвестора показуються всі аспекти економічної діяльності підприємства.

При залученні зовнішніх інвесторів підприємцю слід враховувати, що в першу чергу йому необхідно показати інвестору зміст свого бізнесу, продемонструвати переваги і вказати на доходи, які отримують інвестори.

Таким чином, вибір проекту є найважливішим стратегічним завданням підприємства. Бізнес-план проекту повинний показати, що саме цей проект в порівнянні з альтернативними рішеннями створює найкращі умови для успішної діяльності підприємства.

Мета розробки бізнес-плану – спланувати фінансову, виробничу і збутову діяльність підприємства по реалізації обраного інноваційного проекту у відповідності з потребами ринку і його виробничими ресурсами.

Бізнес-план інноваційного проекту допомагає вирішити наступні основні завдання:

- визначити конкретні основні напрями діяльності підприємства по реалізації проекту, вибрати цільові ринки і знайти місце підприємства на цих ринках;
- сформулювати довгострокові і короткострокові цілі підприємства по реалізації проекту, стратегії і тактику досягнення цих цілей;
- визначити номенклатуру і основні показники товарів і послуг, які будуть пропонуватися підприємством в результаті реалізації проекту;
- оцінити витрати і чистий прибуток, які отримає підприємство в результаті реалізації проекту;
- оцінити відповідність рівня підготовки кадрів і умови мотивації праці вимогам по досягненню поставлених цілей;
- визначити необхідний склад маркетингових заходів по вивченню ринків, організації реклами, стимулюванню продажів, ціноутворенню та ін.;
- оцінити існуюче матеріальне та фінансове становище підприємства та відповідність ресурсів, що має підприємство, поставленим цілям;
- оцінити на скільки покращиться фінансовий стан підприємства в результаті реалізації даного інноваційного проекту;
- оцінити сильні і слабкі сторони свого підприємства і його основних конкурентів з точки зору реалізації проекту.

Слід відзначити, що планування діяльності підприємства за допомогою бізнес-планів інноваційних проектів дає конкретні переваги, а саме: примушує керівників більш активно займатися впровадженням інновацій; дозволяє здійснювати більш чітку координацію зусиль по досягненню поставлених в бізнес-плані цілей; встановлює показники діяльності підприємства, необхідні для контролю ходу виконання даного бізнес-плану проекту; робить підприємство більш підготовленим до змін в ринковій ситуації; встановлює обов'язки і відповідальність всіх керівників підприємства по забезпеченню досягнення поставлених цілей інноваційного проекту. Структура бізнес-плану і його деталізація визначаються направленістю і масштабом інноваційного проекту, сферою діяльності підприємства, його організаційною структурою, розмірами ринків, наявністю конкурентів і перспективами росту підприємства.

Бізнес-план проекту складається з наступних основних розділів.

1. Можливості підприємства. В цьому розділі надається комплексна оцінка підприємства як організаційної економічної системи для здійснення інноваційного проекту

2. Визначення інноваційного проекту. В цьому розділі наводиться характеристика обраного підприємством інноваційного проекту. Визначення проекту повинно відповідати на наступні питання:

- головна мета і зміст інноваційного проекту;
- вид інновацій;
- реальні переваги, що получить підприємство від реалізації проекту;
- види і величина затрат на реалізацію проекту;
- фінансові можливості підприємства по інвестуванню проекту;
- ризик проекту;
- ризик інвесторів проекту;
- комерційна ефективність інноваційного проекту та ін.

3. Характеристика товарів (послуг). В цьому розділі надається характеристика нових товарів і послуг, що пропонуються підприємством в результаті здійснення проекту. Характеристика нових товарів містить наступні моменти:

- види товарів, що будуть пропонуватися підприємством в результаті реалізації інноваційного проекту, їх назва, опис, галузь застосування;
- чи є товари абсолютно новими або модифікацією товарів, що раніше вироблялися;

- основні техніко-економічні і споживчі характеристики товарів (послуг);
- які потреби споживачів будуть задовольняти товари (послуги);
- який попит очікується на товар (послуг);
- які методи продажів найбільш ефективні на обраних ринках;
- як буде організовано передпродажне і після продажне обслуговування.

4. Ринки збуту товарів (послуг). Цей розділ направлений на вивчення потенційних ринків і дозволяє підприємству, яке реалізує проект, чітко визначити хто буде покупати нові товари (послуги) і де його ніша на ринку. В даному розділі необхідно визначити:

- основні ринки, на які націлений проект, їх типи, найменування;
- характеристика ринків для реалізації товарів (послуг);
- система збуту, за допомогою якої можна проникнути на ринки з новими товарами;
- потенційні обсяги продажів нових товарів (послуг) підприємства тощо.

5. Конкуренція на ринках збуту. Цей розділ присвячений аналіз ринкової кон'юнктури, характеристики своїх конкурентів, їх стратегії і тактики. Необхідно відповісти на наступні запитання:

- чи існує велика кількість підприємств, що вже пропонують схожі товари (послуги);
- яку частину ринку контролюють крупні фірми-конкуренти;
- які організаційні структури найбільш розповсюджені на фірмах-конкурентів;
- яка конкурентоспроможність товарів (послуг), що пропонуються підприємством в інноваційному проекті;
- який рівень цін на схожу продукцію у конкурентів;
- який імідж у фірм-конкурентів та ін.



6. План маркетингу. В цьому розділі необхідно пояснити потенційним партнерам або інвесторам основні елементи плану маркетингу проекту, що здійснюється. При розробці даного розділу бізнес-плану необхідно враховувати, що план маркетингу включає в себе велику кількість запитань, на які необхідно дати відповіді. основними з них є:

- цілі і стратегії маркетинга;
- ціноутворення для товарів (послуг), що пропонуються проектом;
- методи стимулювання збуту товарів;
- схема розповсюдження товару;
- організація післяпродажного обслуговування;
- реклама товару;
- бюджет маркетингу.

В результаті аналізу і оцінок проведених в попередніх розділах, вирішується три основні задачі.

1. Сегментування ринку.
2. Порівняльна оцінка сегментів та їх відбір.
3. Позиціонування товару в обраних сегментах ринку.

7. План виробництва. Головне завдання цього розділу – доказати своїм партнерам, що підприємство буде спроможним реально виробляти потрібну кількість товарів в заплановані строки і з високою якістю. Необхідно висвітлити наступні питання:

- які виробничі потужності потребуються для виготовлення нових товарів;
- які основні засоби необхідні для організації виробництва;
- яка існує потреба в матеріальних ресурсах і виробничих запасах для нових товарів;
- методи організації виробництва;
- планування виробництва, контроль якості нової продукції;
- які плануються витрати на виробництво товарів та ін.

8. Організаційний план. В цьому розділі необхідно надати в організаційному плані склад партнерів-учасників здійснення проекту і спланувати їх діяльність, а також запропонувати організаційну структуру, яка сприяла б ефективному співробітництву всіх партнерів по досягненню цілей проекту, створенню умов для розробки, освоєнню, виробництву і поставки на ринок в планові строки і необхідній кількості нових товарів. В розділі рекомендується виділити наступні групи питань:

- організаційна структура;
- робоча сила;
- адміністративно-управлінський персонал.

9. Юридичне забезпечення проекту. Завданням цього розділу є розглядання питань правового забезпечення здійснення проекту на даному підприємстві. В ньому приводиться інформація, пов'язана з організаційно-правовою формою цього підприємства: формою власності і правовим статусом.

Якщо проект передбачає спільну діяльність з другим підприємством, то представляється правова форма спільної діяльності і надається її характеристика, а також принципи взаємодії, механізми розрахунків і розподілу прибутків.

10. Економічний ризик і страхування. Завдання даного розділу – інформувати майбутніх інвесторів або кредиторів проекту про величини можливих ризиків на шляху реалізації проекту і про заходи захисти від їх впливу. Необхідно визначити джерела

ризиків, дати оцінку економічного ризику, вказати заходи, які планує підприємство по профілактиці визначених ризиків, представити програму страхування ризиків.

11. Стратегія фінансування. Стратегія фінансування і слідуючий далі фінансовий план. В даному розділі необхідно відповісти на наступні запитання:

- скільки фінансових коштів потребується для реалізації проекту;
- відкіля планується одержати фінансові кошти;
- яка структура джерел фінансових коштів планується;
- яка економічна рентабельність власних коштів очікується за рахунок використання позикових коштів та ін.

Розділ 12. Фінансовий план. В цьому розділі узагальнюються матеріали всіх попередніх розділів у вартісному виразі. Розроблюючи фінансовий план необхідно спрогнозувати, оцінити и представити наступні дані:

- обсяг продаж товарів в результаті реалізації проекту;
- капітальні затрати на здійснення проекту;
- баланс поточних доходів і затрат на виробництво і реалізацію товарів;
- баланс грошових надходжень і витрат по проекту;
- баланс активів і пасивів, що прогнозується;
- визначення чистого дисконтованого доходу (ЧДД) і чистої поточної вартості (ЧПВ), які дозволяють оцінити ефективність проекту в порівнянні з іншими варіантами;
- визначення внутрішньої норми дохідності проекту (ВНД);
- визначення строку окупності і індексу дохідності проекту;
- розрахунок точки беззбитковості за роками реалізації проекту.

Було розроблено бізнес-план інноваційного проекту обладнання для вакуумного пакування продуктів харчування.

Враховуючі, що даний проект пов'язаний з перепрофілюванням виробництва на діючому підприємстві, доцільно здійснювати фінансування шляхом притягнення кредиту.

При цьому позикові кошти реалізуються на початку першого року, а власні кошти в кінці першого року.

Визначення чистої поточної вартості було проведено методом вибору проекту для реалізації: проект вважається прибутковим і його можна прийняти до реалізації, якщо  $ЧПВ > 0$ . На наступному етапі визначається внутрішня норма дохідності, тобто при якій нормі дисконту проект буде беззбитковим. Цей метод оцінки проектів використовується західними фірмами. Якщо ВНД буде нижчою, наприклад процента по державним цінним паперам, то проект краще закрити зовсім або продати іншому підприємству з урахуванням часткової реалізації.

Якщо, ВНД істотно перевищує величину дисконту, що прийнята в проекті, а  $ІД > 1$ , то можна вважати даний проект беззбитковим й він може бути прийнятим до реалізації. Далі слід розрахувати кількість приладів, яку необхідно виробляти тільки для покриття затрат, коли прибуток дорівнюватиме нулю. Оскільки підприємство планує зростання обсягу продажів кожний рік, то необхідно розрахувати точку беззбитковості для кожного року.

Під чутливістю проекту розуміють мінімальні значення його показників, при яких зберігається ефективність проекту, а під стійкістю – зберігання ефективності проекту в різних ситуаціях. Проект можна вважати стійким, якщо при відхиленні показників проекту (капітальні вкладення, обсяг продажів, поточні витрати і макроекономічні чинники) на 10% у гірший бік, зберігається умова  $ЧПВ \geq 0$ . Наприкінці необхідно провести аналіз чутливості і стійкості проекту до зміни макроекономічних факторів.

Проект в цілому можна вважати відносно стійким, оскільки при експертизі розглядалися сумарні поточні витрати, які, якщо розбити на змінні та постійні, покажуть стійкість до змін.

Таким чином, проведені дослідження дозволяють зробити висновки про доцільність вибору саме цієї продукції, хоча існують певні складності. Необхідними є подальші маркетингові заходи, які слід проводити паралельно з підготовкою виробництва.

Враховуючи відносно високу собівартість виробництва необхідно прийняти заходи по збільшенню прибутку за рахунок зниження витрат.

**В результаті проведення запропонованих змін, підприємство повинно подолати кризову ситуацію, почати стабільний розвиток та отримання прибутку.**

**Список літератури:** 1. *Пуртов В.Ф.* Инновационный фактор экономического роста: опыт, проблемы, перспективы / Пуртов В.Ф., Семенюк В.А. // Вісник Харківського національного університету ім. В.Н. Каразіна. Економічна серія. – 2001. - №530. – с.305-308. 2. *Осецький В.* Методичні підходи до реалізації інноваційного потенціалу підприємств / Осецький В. // Економіка.- 2002. - №3.- с.114-117. 3. Декларации об инновациях // Компаньон. – 2002. - №49. – с.17-21. 4. *Кравченко М.О.* Кадрова складова інноваційного потенціалу промислових підприємств / Кравченко М.О. // Маркетинг в Україні. – 2001.- №1. – с.36-39. 5. *Медынский В.Г.* Инновационный менеджмент: Ученик / . Медынский В.Г. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 296с

Н.В. Гуріна

### **ВПРОВАДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙНОГО ПРОЕКТУ В ДІЯЛЬНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВА**

Розглядаються сутність та значення інновацій в процесі відтворення на підприємстві, фактори, що впливають на інноваційну діяльність підприємства, інноваційний потенціал як складова потенціалу підприємства. Представлено оцінку рівня інноваційного розвитку підприємства та розглянуто методи формування та вибір типу інноваційної стратегії підприємства. Розглянуто передумови розробки та обґрунтування бізнес-плану та основних складових інноваційної стратегії підприємства.

Н.В. Гурина

### **ВНЕДРЕНИЕ ИНВЕСТИЦИОННОГО ПРОЕКТА В ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЯ**

Рассматриваются сущность и значение инноваций в процессе воспроизведения на предприятии, факторы, которые влияют на инновационную деятельность предприятия, инновационный потенциал как составляющая потенциала предприятия. Предоставлена оценка уровня инновационного развития предприятия и методы формирования и выбор типа инновационной стратегии предприятия. Рассмотрены предпосылки разработки и обоснования бизнес-плана и основных составляющих инновационной стратегии предприятия.

N.V. Gurina

### **IMPLEMENTATION OF INNOVATIVE PROJECTS THE ENTERPRISE ACTIVITY**

Essence and value of innovations in the process of reproduction on an enterprise, factors which influence on innovative activity of enterprise, is examined, innovative potential as constituent of

potential of enterprise, given estimation of level of innovative development of enterprise and represented methods of forming and choice of type of innovative strategy of enterprise, is given pre-conditions of development and ground of business plan and basic constituents of innovative strategy of enterprise.

*Стаття надійшла до редакції 29.05.2010*

**УДК 658.3.07**

*Давидова А.А.  
м. Харків, Україна*

## **ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ**

Серед проблем, що актуалізуються в процесі трансформаційних перетворень, проблема організаційної культури місцевого самоврядування є однією з найважливіших. З нею пов'язаний ланцюг соціально-економічних наслідків, певних завдань, що вимагають розробки сучасних концепцій управлінської діяльності. Дослідження системи цінностей організаційної культури зумовлено зростаючими потребами пошуку ефективних механізмів регулювання діяльності органів місцевого самоврядування в умовах трансформації економічного, політичного та соціокультурного простору України.

Останнім часом набуло особливого значення питання щодо місця та ролі організаційної культури у місцевому самоврядуванні, а також її вплив на ефективність функціонування органів місцевого самоврядування.

**Метою** даної статті є аналіз особливостей організаційної культури органів місцевого самоврядування.

Одним з найважливіших мотивів для дослідження організаційної культури є те, що традиційні методи управління органів місцевого самоврядування, побудовані на функціональній спеціалізації фахівців і підрозділів, відособленості окремих структур один від одного, не відповідають умовам, що склалися на сьогодні. Управління формуванням і розвитком організаційної культури дозволяє сформувати нове ділове співтовариство, діяльність якого відповідатиме сучасним вимогам соціуму. Сьогодні імідж і репутація місцевого самоврядування набувають все більшу важливість в загальній ефективності діяльності органів місцевого самоврядування. Крім того, в умовах можливої кризи дуже важливо згуртувати колектив, зробити його вірним цінностям місцевого самоврядування.

Таким чином, органам місцевого самоврядування потрібна нова ідеологія управління, новий характер зв'язків і відносин із зовнішнім і внутрішнім середовищем органу, тобто, організаційна культура, більш відповідна умовам функціонування місцевого самоврядування, що склалися.

Місцеве самоврядування є надзвичайно цікавим соціальним феноменом у загальній системі державної влади, суспільно-політичного устрою та управління життєдіяльністю і розвитком суспільства.

За своєю сутністю місцеве самоврядування в Україні – це гарантоване державою право територіальних громад (село, селище, місто, район у місті – первинний рівень) чи їх об'єднань (район, область – регіональний рівень) вирішувати питання місцевого значення в межах Конституції та Законів України [1].

Розробка стратегії управління місцевим і регіональним розвитком є однією із умов побудови в Україні громадянського суспільства. Гнучкі й ефективні системи управління здатні легко адаптуватися до швидкозмінного зовнішнього середовища і надавати керівникам більшу свободу влади. На наш погляд, однією з причин недостатньої ефективності

функціонування органів місцевого самоврядування є нерозуміння більшістю керівників усіх рівнів місця і ролі організаційної культури в системі управління діяльністю органів місцевого самоврядування.

Організаційна культура місцевого самоврядування, як особливого суспільного інституту, має свою специфіку, власні умови формування. Ця організаційна культура склалася не відразу. Це тривалий процес, що пов'язаний зі зміною багатьох поколінь посадових осіб. Сучасні посадові особи місцевого самоврядування вважають організаційну культуру, яка сформувалася в їх середовищі, своєю власністю. Насправді ж це лише те, що вони отримали в спадок від попередніх поколінь. Поряд із важливістю і неможливістю відмови від консервативних принципів формування організаційної культури, таких, як дисципліна, слухняність, ієрархія, достатність, влада, необхідно стимулювати модернізацію культури місцевого самоврядування, що сформована на принципах самореалізації, участі колективу, ініціативи, самостійності, гнучкості.

Організаційна культура місцевого самоврядування формується на підставі чотирьох основних джерел, таких як: нормативно-правові документи; уявлення і ціннісні орієнтації керівника органу; погляди й цінності, привнесені новими членами, а також в процесі колективного накопичення посадовими особами досвіду за першочергової значущості особи керівника. Керівники беруть участь у виділенні із зовнішнього оточення важливого і неважливого для органу, у розробці способів вимірювання досягнутих результатів, у поясненні успіхів і невдач тощо. Новими членами можуть бути привнесені інші погляди, уявлення, цінності. Керівники органів місцевого самоврядування повинні звертати значну увагу на її оцінку та формування. Єдиної найкращої культури для всіх органів місцевого самоврядування не існує. У кожному випадку вона визначається цілями, специфікою органу, факторами середовища, в якому він функціонує.

Дослідниця Н. Липовська визначає організаційну культуру місцевого самоврядування як «філософію» (призначення), що дає сенс існуванню місцевого самоврядування та специфіку порівняно з іншими організаціями, показує взаємозв'язки місцевого самоврядування з співробітниками та громадянами, що визначає норми, принципи діяльності й поведінку посадових осіб, а також вихідні, базові положення, цінності, що приймаються посадовими особами та якими вони керуються у своїй діяльності [2].

Цінності, що орган пропагандує, повинні якщо не повністю поділитися працівниками, то принаймні не сприйматися ними негативно. Культура вважається сильною чи слабою залежно від того, якою мірою вона впливає на поведінку посадових осіб органів місцевого самоврядування.

Тому, слід наголосити, що обов'язковим елементом загальної культури місцевого самоврядування є *правова культура*, оскільки основним джерелом цієї діяльності є право. Її сутність, цілі, механізм здійснення визначаються соціальною природою державного управління як форми реалізації державної влади. А кожна влада вимагає узаконення, встановлення відповідного правопорядку. Право виступає тут не тільки джерелом, а й політико-правовою межею свободи вибору управлінських дій, що за своїми формами мають відповідати ціннісним правовим категоріям даного суспільства. Якщо розглядати місцеве самоврядування як особливий культурний інститут з погляду ступеня розвитку особистості, слід зупинитися на культурі посадової особи.

Культура посадової особи - це відносно стала система професійних знань, оцінок і норм спілкування, яка безпосередньо пов'язана з політико-правовою культурою суспільства. Вона залежить від характеру соціально-політичного устрою, до якого вони мають пряму причетність, національних традицій, звичаїв, норм міжособової поведінки. Різноманітність культурно-професійних орієнтацій породжує протиріччя між конкретними посадовими особами та суспільством загалом. Соціальне походження, рівень освіти, власний професійний досвід, ідейно-політичні переконання відбиваються на культурі посадових осіб. Згуртованість і, відповідно, виконавчі функції тієї чи іншої державної установи значною мірою залежать від культури лідера.

Однак аксіомою залишається положення, що високий рівень культури посадових осіб місцевого самоврядування формує соціально-політичну систему, яка, у свою чергу, здатна гармонізувати відносини між різними верствами населення, враховуючи їхні інтереси та потреби, створюючи атмосферу взаємодовіри, підтримуючи позитивний імідж як конкретної державної установи, так і місцевого самоврядування загалом. Особливо це стосується тих суспільств, де діяльність органів місцевого самоврядування перебуває під контролем суспільної думки. У таких суспільствах спрацьовують механізми соціальної відповідальності, яка, у свою чергу, підвищує рівень культури місцевого самоврядування.

Так, на нашу думку, важливим аспектом формування організаційної культури органів місцевого самоврядування є культура посадової особи та усвідомлення нею важливості прийнятих його органом рішень та необхідність їх практичного втілення. Так, якщо посадова особа не наполягає на важливості прийнятих рішень, то відповідно знижується й рівень її відповідальності. Значно підвищується культура відповідальності, якщо у посадової особи актуалізуються державно значущі цінності та настанови з відповідною владною установою. Рішення, прийняті в центрі, не завжди обґрунтовані і не знаходять підтримки на місцях, що й призводить до формування безвідповідальності.

На нашу думку, для підтримки і зміцнення бажаної організаційної культури слід використовувати цілий ряд методів [4], що відображено на рисунку 1.

1. Керівник повинен стати ролевою моделлю, показуючи приклад такого відношення до справи, такої поведінки, які передбачається закріпити і розвинути у підлеглих.

2. Культивоване в апараті відношення до людей, до їх помилок особливо яскраво виявлятися в критичних ситуаціях.

3. Навчання є найважливішим інструментом пропаганди і закріплення бажаного відношення до справи, роз'яснення того, яку поведінку орган чекає від своїх посадових осіб, яка поведінка заохочуватиметься, підкріплюватиметься.

4. Якщо керівництво при призначеннях, просуванні посадових осіб дотримується критеріїв, що йдуть врозріз з культивованою, розвиваючою організаційною культурою, то не варто дивуватися, якщо вона зустрічатиме все меншу і меншу підтримку з боку фахівців.

5. Принципи побудови системи стимулювання і її основна спрямованість повинні підтримувати саме ті норми поведінки і результати, в яких знаходить якнайповніший вираз змісту і основна спрямованість підтримуваної керівництвом організаційної культури. Непослідовність неприпустима, оскільки навіть одноразове порушення встановлених принципів стимулювання відразу викличе різке падіння довіри до політики, що проводиться.

6. Яких фахівців ми хочемо бачити в органах місцевого самоврядування: професіоналів, або ж для нас не менше значення має здатність нового робітника прийняти цінності і норми поведінки, що вже склалися і становлять ядро її організаційної культури.

7. Формування і підтримка організаційної культури – це не тільки система «виховних заходів», але одночасно і віддзеркалення філософії і практики управління.

8. Організаційна культура закріплюється і транслюється в ритуалах, традиціях і порядках, діючих у виконавчому апараті.

9. Упровадження організаційної символіки (в оформленні приміщення, одязі, сувенірній продукції) позитивно відображається на відношенні посадових осіб до служби в органах місцевого самоврядування, підвищує прихильність і гордість.

Таким чином, слід наголосити на необхідності концентрації уваги на змінах організаційної культури місцевого самоврядування з метою підвищення ефективності органів місцевого самоврядування України. Організаційна культура, яка заснована на централізації, непрозорості, на відсутності чітких і зрозумілих суспільству регламентів роботи адміністративних структур і чиновництва, внаслідок чого збільшується розрив між владою та народом, нажаль, не приведе до досягнення найвищих результатів. Відбудеться те, що називається відчуженням влади від основного носія.



Рисунок 1 - Методи підтримки організаційної культури

Культура органів місцевого самоврядування - це рівень державницького розвитку системи управління, в якому професіоналізм, компетентність, моральні принципи посадових

осіб мають втілювати цей рівень, створювати умови для найефективнішого її впливу на реальне життя громадян. Для України ця проблема набуває особливого значення, оскільки в країні створюється нова соціальна система, що має забезпечити вихід її народу на загальноцивілізований шлях розвитку.

Організаційна культура органів місцевого самоврядування – це система моральних норм, цінностей, традицій, ритуалів, символів, правил, заборон та уявлень, притаманних місцевому самоврядуванню, які формуються в процесі спільної діяльності посадових осіб у межах певного апарату, поділяються всіма членами цього апарату, визначають їх поведінку та діяльність, сприяють досягненню цілей органами місцевого самоврядування.

Ефективність управління залежить від культурних систем, які створюватимуть умови для формування у посадових осіб прихильності до своєї служби та її цілей, зацікавленого відношення до справи та сумлінного ставлення до виконання службових обов'язків, ініціативності й творчості у роботі. Така культура забезпечить максимально повне розкриття потенціалу посадових осіб, які працюють на благо розвитку місцевого самоврядування.

Слід звернути увагу на те, що поряд із загальними нормами організаційної культури велике значення має культура внутрішньоорганізаційних відносин, яка проявляється в багатьох конкретних формах, а саме:

- у формі звертання керівника до підлеглих;
- у повазі до ветеранів виконавчого апарату;
- у дотриманні певного службового етикету під час спілкування чоловіків з жінками;
- в емоційній складовій мовлення (тон, яким передаються розпорядження);
- в обрядах переходу з однієї посади на іншу (зміни статусної позиції);
- в стилі одягу, знаках статусу, нагородах, ювілейних заходах тощо.

На нашу думку, на процеси управління органів місцевого самоврядування впливають і такі сутнісні характеристики організаційної культури, як:

- ототожнення посадової особи з органами місцевого самоврядування;
- наявність колективної діяльності;
- індивідуальна автономія окремої посадової особи;
- вплив мотиваційної складової;
- зосередженість на результатах праці;
- контроль за поведінкою посадової особи тощо.

Одне із важливих стратегічних завдань керівництва органів місцевого самоврядування – це формування та підтримка якісної організаційної культури, яка підвищувала би віддачу від посадових осіб місцевого самоврядування, сприяла підвищенню її ефективності.

Необхідно звернути увагу на те, що саме керівник повинен враховувати могутній потенціал впливу організаційної культури на процеси управління органів місцевого самоврядування, на ефективність управління посадовими особами, на розвиток місцевого самоврядування та формування організаційної свідомості, що визначає поведінку посадових осіб. На нашу думку, саме підвищення дисципліни посадових осіб органів місцевого самоврядування, забезпечення турботи про високий рівень культури спілкування і поведінки, авторитету органів та посадових осіб місцевого самоврядування також ефективно впливатимуть на процеси управління.

Вважаємо що, прагнення до розвитку місцевого самоврядування повинно бути спрямованим на зміну організаційної культури органів місцевого самоврядування, зорієнтованою на дотримання правил, на інтереси людей і досягнення результатів, за умов збереження таких цінностей, як лояльність посадових осіб, незаангажованість, професіоналізм, компетентність, ініціативність, чесність і відданість справі.



**Список літератури:** 1. Про місцеве самоврядування в Україні: Закон України // Відомості Верховної Ради (ВВР). – 1997. - № 24. 2. *Липовська Н.* Організаційна культура як фактор стабілізації державної служби / Н. Липовська – Д.: ДРІДУ НАДУ. – 2002. – Вип. 3(9). 3. *Магура М.И.* Организационная культура / Магура М.И., Курбатова М.Б. - М., 2001. 4. *Райгородский Д.Я.* Организационное поведение / Райгородский Д.Я.: Хрестоматия. Бахрах – М., 2006. 5. *Товажнянский Л.Л.* Вступ до філософії управління / Товажнянський Л.Л., Романовський О.Г., Пономарьов О.С.: Навч. посібник. – Харків: НТУ «ХП», 2002. 6. *Яроміч С.* Організаційна культура державної служби й імідж державних службовців / С. Яроміч, І. Гречкосій// Вісн. НАДУ. - 2006. – № 1.

А.А. Давыдова

### **ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА ОРГАНОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ**

В статье проанализирована организационная культура, ее влияние на управленческую деятельность должностных лиц в органах местного самоуправления. Осознание руководством того, что эффективность управления зависит от культурных систем, которые будут создавать условия для формирования у должностных лиц расположения к своей службе и ее целям, добросовестного отношения к выполнению служебных обязанностей, инициативности и творчества в работе. Именно такая культура обеспечит максимально полное раскрытие потенциала должностных лиц, которые работают на благо развития местного самоуправления.

А.А. Давидова

### **ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ**

У статті проаналізована організаційна культура, її вплив на управлінську діяльність посадових осіб в органах місцевого самоврядування. Усвідомлення керівництвом того, що ефективність управління залежить від культурних систем, які створюватимуть умови для формування у посадовців прихильності до своєї служби і її цілей, добросовісного відношення до виконання службових обов'язків, ініціативності й творчості в роботі. Саме така культура забезпечить максимально повне розкриття потенціалу посадових осіб, які працюють на благо розвитку місцевого самоврядування.

Angelika Davidova

### **ORGANIZATIONAL CULTURE OF ORGANS OF LOCAL GOVERNMENT**

An organizational culture, its influence, on administrative activity of public servants in the organs of local government is analyzed in the article. Awareness by guidance of that management efficiency depends on creation of the cultural systems, which will create terms for forming at the public servants of liking for the service and its aims, good attitude to implementation of official duties, initiative and creation, in work. A just the same culture will provide for maximally complete opening of potential of public servants who work for the good of development of local government.

*Стаття надійшла до редакції 27.05.2010*

**УДК 159: 658.3.07**

*К.С.Бурлака  
м.Харків, Україна*

### **СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ КЛІМАТ У КОЛЕКТИВІ ЯК ОСНОВА ЕФЕКТИВНОЇ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ВЗАЄМОДІЇ**

**Загальна постановка проблеми.** Позитивний, злагоджений, приємний соціально-психологічний клімат в колективі організації виступає на перший план, адже від згуртованості усіх працівників, від їх взаємодії залежить ефективність діяльності організації. Соціально-психологічний клімат у колективі породжується міжособистісною взаємодією. Настрій однієї людини впливає на настрій іншої, позначається на різноманітних актах поведінки, діяльності, життя людини, в тому числі, й на процесі трудової діяльності. При вирішенні більшості задач, особливо складних, рішення яких вимагає різноманітних знань, навичок і участі багатьох людей, результати колективної діяльності набагато перевищують просту суму індивідуальних досягнень.

Стосовно організаційно-управлінських умов, то вони безпосередньо пов'язані з соціально-психологічним кліматом, оскільки соціальна регуляція міжособистісної взаємодії відбувається через систему виробничих відносин, котрі базуються на адміністративно-правових засадах організації.

Найбільш сприятливий клімат устанавлюється тоді, коли способи та прийоми управління позитивно сприймаються колективом. Якщо вимогливість менеджера викликає групову незадоволеність, клімат погіршується, що і супроводжується невиконанням вказівок, порушенням дисципліни. При слабкому керівництві та повній згоді членів колективу з подібним потуранням соціально-психологічний клімат характеризується як несприятливий та незрілий.

Отже, дослідження, що спрямовані на визначення та покращення стану соціально-психологічного клімату в колективі, є актуальними та практично значущими.

**Зв'язок проблеми з актуальними теоретичними і прикладними питаннями** зумовлений тим, що впровадження ефективних підходів для визначення та покращення стану соціально-психологічного клімату дозволить значно підвищити ефективність управління і організаційної взаємодії, що в кінцевому результаті позитивно вплине на діяльність усієї організації.

**Аналіз стану досліджень і наукових публікацій.** В психологію поняття «клімат» прийшло з метеорології і географії. Сьогодні це поняття характеризує невидиму, тонку, делікатну, психологічну сторону взаємостосунків між людьми. У вітчизняній соціальній психології вперше термін «психологічний клімат» використовував Н.С. Мансуров, який вивчав виробничі колективи [1].

Одним з перших розкрив зміст соціально-психологічного клімату В.М. Шепель. Він вважав, що клімат відносин між людьми складається з трьох кліматичних зон:

1) соціальний клімат, який визначається тим, наскільки в даному колективі усвідомлені цілі і задачі суспільства, наскільки тут гарантовано дотримання всіх конституційних прав і обов'язків працівників як громадян;

2) моральний клімат, який визначається тим, які моральні цінності в даному колективі є прийнятими;

3) психологічний клімат, ті неофіційні відносини, які складаються між працівниками, що знаходяться в безпосередньому контакті один з одним [2].

Найбільша кількість прикладних досліджень, так або інакше пов'язаних з проблемою соціально-психологічного клімату в групі проводилося і проводиться фахівцями в області організаційної психології.

Соціально-психологічний клімат був вивчений багатьма психологами, соціологами й філософами. Методологічні й концептуальні підходи, оригінальні методи діагностики соціально-психологічного клімату, конкретні шляхи регуляції соціально-психологічного

клімату запропоновані в роботах Б.Д. Паригіна, А.В. Петровського, К.К. Платонова, А.М. Ковальова, В.Н. Панфьорова, Е.В. Шорохової, О.І. Зотової та ряду інших науковців.

**Мета даної роботи** полягає в тому, щоб показати важливість позитивного соціально-психологічного клімату, його вплив на ефективність діяльності організації, та розробити рекомендації щодо покращення та вдосконалення психологічної атмосфери в колективі на основі вивчення стану соціально-психологічного клімату в колективі навчально-виховного закладу.

**Викладення основного матеріалу.** Основу організації становить людина, її сутність та потенціал. Однак, з позиції управління не можна ототожнювати людей, тому що всі люди різні. Менеджер повинен бути обізнаним у тому, з якими людьми він працює, для того, щоб намагатися успішно управляти ними. У будь-якій організації людина працює в оточенні інших людей – колег по роботі. Вона є членом формальних і неформальних груп. І це робить на неї винятковий вплив – або допомагає більш повно розкритися її потенціалу, або придушує її здібності і бажання працювати продуктивно, з повною віддачею. Таким чином, різного роду взаємовідносини в рамках організації (комунікації, сумісна діяльність, вплив організації на працівника і працівника на організацію) можна визначити як організаційну взаємодію.

Сучасні погляди щодо розуміння поняття колективу різні. Проаналізувавши різноманітні визначення цього поняття, у рамках даної статті, під колективом можна розуміти групу людей з певними взаємовідносинами, об'єднаних спільною метою, сумісною діяльністю.

Основні ознаки колективу відображено на рисунку 1.1.

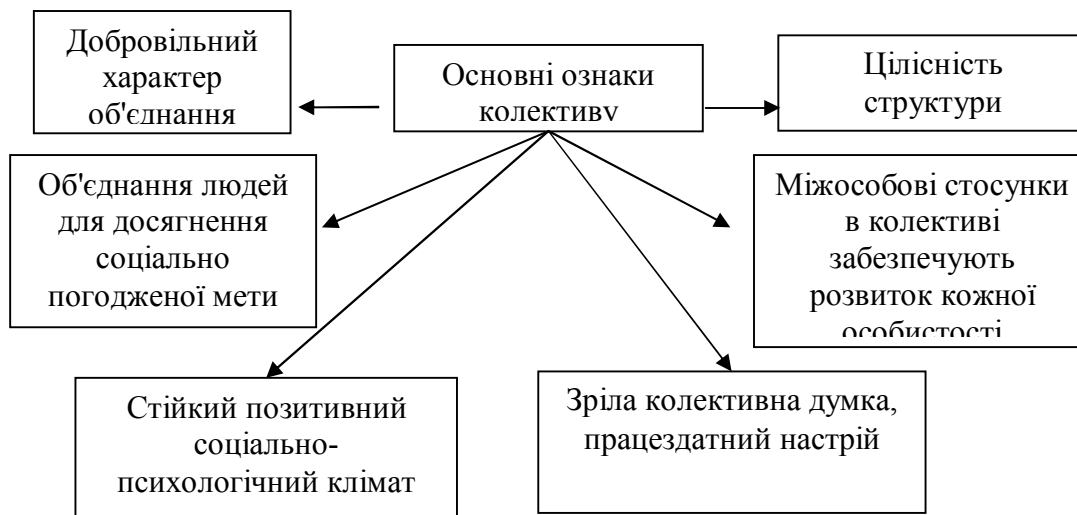


Рисунок 1.1 – Основні ознаки колективу

Соціально-психологічний клімат являється одним з основних елементів психологічної структури колективу. Управляючи колективом, менеджер передусім звертає увагу на той соціально-психологічний клімат, який відображає рівень соціального сприйняття та ступінь задоволення людей різноманітними сторонами спілкування та взаємодії.

Соціально-психологічний клімат трудового колективу – це якісна сторона міжособистісних стосунків, яка проявляється у вигляді сукупності психологічних умов, що сприяють чи перешкоджають продуктивній спільній діяльності та всебічному розвитку особистості в групі [3]. Соціально-психологічний клімат, як правило, будується на міжособистісних стосунках, тому являється показником їх стану. Міжособистісні стосунки – це система установок, орієнтацій та очікувань членів групи відносно один до одного. Міжособистісні стосунки обумовлені змістом та організацією спільної діяльності, а також цінностями, на яких ґрунтується спілкування людей. Основними показниками соціально-психологічного клімату трудового колективу являються: прагнення до збереження цілісності групи, сумісність, спрацьованість, згуртованість, контактність, відкритість, відповідальність.

Управління соціально-психологічним кліматом колективу – це велике мистецтво, що вимагає від менеджера уміння аналізувати усі елементи психологічної структури колективу: колективної думки, колективного настрою та взаємовідношень [4].

Основними факторами, які впливають на стан соціально-психологічного клімату в колективі, є зміст праці та ступінь задоволення людей роботою; умови праці та побуту, задоволеність ними; ступінь задоволення характером міжособистісних стосунків зі співробітниками; стиль керівництва, особистість керівника, а також те, чи задоволений він співробітниками.

Вивчення стану соціально-психологічного клімату здійснювалось на базі Харківського навчально-виховного комплексу №182 «Загальноосвітньої школи І ступеня – дошкільного навчального закладу (ясел-садка) компенсуючого типу» Харківської міської ради.

У колективі ХНВК №182 спільними цілями є навчання, виховання та всебічний гармонійний розвиток дітей.

Успіх у вихованні учнів багато в чому визначається взаємовідносинами працівників між собою, тобто соціально-психологічним кліматом у колективі.

Позитивний соціально-психологічний клімат сприяє формуванню в кожного працівника почуття задоволеності від участі у спільній діяльності, а звідси – бажання працювати, а, отже, підвищується ефективність праці і відповідно здійснюється благоприємний вплив на дітей, які виховуються і навчаються у даному закладі.

І, навпаки, негативний соціально-психологічний клімат сприяє почуттю незадоволеності, понижуються ефективність праці, і це негативно впливає на учнів та вихованців.

Спостерігаючи за колективом ХНВК №182, помітно, що якщо у працівника виникають сумніви, невпевненість в правильності рішень, певних заходів, він звертається за порадою до своїх колег, в першу чергу до більш досвідчених і знаючих, та з їх допомогою виділяє труднощі, які виникли, та шляхи їх подолання. Однак, помітно й те, що не завжди працівники, особливо молоді, звертаються за допомогою до більш досвідчених. Виявлено, що такі працівники згуртовуються у неформальні групи за спільними непорозуміннями, схожим емоційним станом, що пізніше дає негативний вплив на їх діяльність, призводить до виникнення конфліктних ситуацій.

У боротьбі з недоліками в роботі важливе місце займає дружня, здорова критика (але тільки при умові відсутності у приміщенні учнів, вихованців, їх батьків, інших осіб, не працюючих в даній організації). Якщо працівник вміє переборювати свої слабкості, самокритичний, то і справедлива критика на його адресу сприймається не як особиста образа, а як необхідна допомога. Дружня критика примушує ретельно проаналізувати причини недоліків у своїй роботі, намітити шляхи їх усунення, зробити певні висновки,

підсилити самоконтроль. Починаючий працівник потребує допомоги старших і більш досвідчених колег по роботі. Обов'язки кожного працівника закладу освіти - взаємне збагачення накопиченим досвідом, висновками своїх спостережень і роздумів тощо.

Однак, виявлено, що критика з боку адміністрації закладу та працівників не завжди здійснюється при умові відсутності у приміщенні учнів, вихованців, їх батьків, інших осіб, не працюючих в даній організації, що спричиняє відповідну реакцію з боку працівника, якого критикують, або іншої сторонньої людини, не пов'язаної з організацією, але яка за збігом обставин опинилася в одному приміщенні. Також помітно, що найчастіше критика сприймається як особиста образа і намагається бути відхилена.

Оскільки дана організація є малою за розміром, структурою, то, здавалося б, що колектив працівників має бути міцним, згуртованим. Однак, провівши спостереження, виявлено, що серед працівників закладу часто виникають непорозуміння, суперечки, конфлікти, які, в свою чергу, негативно впливають на ефективність діяльності організації.

Спостерігаючи за колективом ХНВК №182, виявлено, що більшість працівників допомагають один одному тільки за наказом директора закладу. Сумісна праця призводить до конфліктів, конкуренції, суперництва через несхожість думок, прагнення бути лідером, давати вказівки, перекладати свою роботу на плечі іншого. Однак, є працівники, здатні до співчуття, взаємодопомоги. Але майже усі працівники закладу, допомагаючи своїм колегам, не роблять це безкорисливо для себе, а вимагають від них такої ж віддачі, певної послуги. Частіше за все спостерігається байдужість, відсутність бажання спілкуватися, допомагати один одному.

Також помітним фактом є те, що будь-який працівник намагається керувати тими людьми, які його оточують, що призводить до непорозуміння та конфліктів.

Отже, провівши спостереження за колективом працівників ХНВК №182, можна зробити висновок про необхідність діагностики даного колективу, визначення рівня соціально-психологічного клімату та виявлення шляхів його покращення і вдосконалення.

Для вивчення стану соціально-психологічного клімату в колективі ХНВК №182 були дібрані такі психологічні методи збору емпіричних даних, як:

- спостереження;
- бесіди;
- опитування;
- анкетування;
- тестування працівників організації;
- експеримент.

Був здійснений якісний аналіз отриманих результатів, статистичне опрацювання результатів дослідження, що в сукупності дало змогу визначити й експериментально підтвердити рівень соціально-психологічного клімату в ХНВК №182, розробити рекомендації для його покращення та вдосконалення.

Для вивчення стану соціально-психологічного клімату в колективі ХНВК №182 був дібраний комплекс тестів: для аналізу психологічного клімату в колективі, для виявлення рівня згуртованості колективу, визначення типових способів реагування працівників на конфліктні ситуації.

Першим було проведено анонімне анкетування для аналізу психологічного клімату в колективі. Дане анкетування показало, що більшість працівників ХНВК №182 (68%) не задоволені роботою в даному трудовому колективі; 20% працівників виявляють байдужість до того, в якому колективі вони працюють; і лише 12% працівників задоволені роботою в даному колективі.

Отже, отримані результати нашо вхують на виявлення причин незадоволеності роботи в трудовому колективі.

Провівши спостереження та опитування працівників досліджуваної організації, виявлено, що однією з найбільших причин незадоволеності роботою в даному трудовому колективі є небажання працювати в групі. Саме тому наступним етапом дослідження було проведення тестування працівників ХНВК №182, яке передбачало виявлення рівня згуртованості колективу закладу.

Тест показав рівень групової згуртованості – середній (9 балів).

Останнім був проведений тест К.Томаса на визначення типових способів реагування працівників на конфліктні ситуації. За результатами даного тестування виявлено таке відсоткове співвідношення типів реагування на конфліктні ситуації:

- суперництво – 22%;
- пристосування – 9%;
- компроміс – 11%;
- уникнення – 46%;
- співробітництво – 12%.

Комплекс проведених тестувань дав змогу оцінити психологічний стан колективу ХНВК №182, і дозволив зробити наступні висновки:

- соціально-психологічний клімат колективу ХНВК №182 перебуває у досить непередбачуваному стані;
- рівень згуртованості колективу середній, що може бути основою для формування соціально-психологічного клімату, але потрібним є використання додаткових засобів для підвищення рівня згуртованості колективу;
- більшість працівників закладу схильні до уникнення конфліктних ситуацій, що у свою чергу сприяє накопиченню негативних емоцій, що, звісно, значно впливає на ефективність роботи кожного працівника; однак, помітна і доля суперництва, що помітно впливає на рівень згуртованості колективу.

Отже, соціально-психологічний клімат колективу ХНВК №182 потребує подальшого вивчення, аналізу та діагностики для підвищення рівня співпраці, кращого розуміння один одного та покращення ефективності роботи як кожного працівника окремо, так і всього закладу взагалі.

**Висновки та результати досліджень.** У системі взаємин, що визначають соціально-психологічний клімат у трудовому колективі, провідну роль відіграють відносини між керівником і підлеглим, тому що від них у значній мірі залежить також стиль і тон взаємин між рядовими членами колективу [5].

Директор навчально-виховного закладу повинен регулювати демографічну структуру педколективу: склад його членів за віком, статтю, сімейним станом, освітою, кваліфікацією. Чим різноманітніший буде склад педколективу, тим оптимальніше розподілятиметься робота з урахуванням індивідуальних особливостей педагогів, більше можливостей для маневрування таким колективом.

Спільна діяльність людей потребує постійного взаємозв'язку між собою, тому особливе значення для управління колективом має культура міжособистісного та ділового спілкування.

Серед різноманітних факторів, що впливають на працездатність людини, найбільший емоційний вплив (позитивний чи негативний) здатні спричиняти міжособистісні стосунки в колективі.

Чинником, який сприяє стабілізації взаємин у сучасному педагогічному колективі, є вмiле керівництво: знаходити з підлеглими спільну мову, цікавитися їхніми проблемами,

делегувати повноваження, згуртувати навколо себе, використовуючи розум і досвід, створювати особливу атмосферу задоволення педагогічною працею, яка сприяє розвитку творчості, педагогічної майстерності вчителя, справедливо оцінювати результати праці.

На психологічному кліматі колективу в закладі освіти позначаються також взаємини співробітників з тими, на кого вони самі впливають за характером своїх професійних обов'язків.

Провівши дослідження соціально-психологічного клімату в колективі ХНВК №182, виявлено, що його рівень необхідно підвищувати для того, щоб організація могла здійснювати ефективну діяльність. Для покращення та вдосконалення стану соціально-психологічного клімату в даному навчально-виховному закладі доцільно надати такі рекомендації:

- здійснювати постійний моніторинг відносин працівників між собою для вчасного виявлення непорозумінь, конфліктів;
- проводити спільні заняття, відпочинок, надавати працівникам більше можливості для взаємного спілкування;
- у разі виникнення конфліктних ситуацій слід вчасно їх вирішити для запобігання уникнення даної ситуації або деструктивного розвитку конфлікту.

**Список літератури:** 1. Мансуров Н.С. Морально-психологический климат и его изучение. Пути совершенствования морально-психологического климата в трудовых коллективах. Матер. к семинару. – М., ИСИ АН СССР, 1982. – с. 11. 2. Андреева М.П. Профессиональные задачи социальной психологии в новой ситуации // Психологический журнал. – Том 26. – 2005. – № 5. – С. 9-13. 3. Климат социально-психологический [Электронный ресурс]: Мир психологии. Психологический словарь. – Режим доступа: <http://psychology.net.ru/dictionaries/psy.html?word=396> 4. Подоляк Я.В. Психология управления: теория и практика менеджмента /Подоляк Я.В. – Х., 2004. – с. 51-56. 5. Мастенбрук У. Управление конфликтными ситуациями и развитие организации: Пер. с англ. / Мастенбрук У. – М.: ИНФРА-М, 1996. – 256 с.

К.С.Бурлака

### **СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ КЛІМАТ У КОЛЕКТИВІ ЯК ОСНОВА ЕФЕКТИВНОЇ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ВЗАЄМОДІЇ**

У статті розглядається важливість позитивного соціально-психологічного клімату в колективі організації, його вплив на ефективність діяльності організації. Проведене дослідження рівня соціально-психологічного клімату на прикладі навчально-виховного закладу дало змогу оцінити психологічний стан колективу і надати певні рекомендації для покращення клімату в даному колективі.

Е.С.Бурлака

### **СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ В КОЛЛЕКТИВЕ КАК ОСНОВА ЭФФЕКТИВНОГО ОРГАНИЗАЦИОННОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ**

В статье рассматривается важность положительного социально-психологического климата в коллективе организации, его влияние на эффективность деятельности организации. Проведенное исследование уровня социально-психологического климата на примере учебно-воспитательного заведения позволило оценить психологическое состояние коллектива и предоставить определенные рекомендации для улучшения климата в данном коллективе.

К. Burlaka

**SOCIO-PSYCHOLOGICAL CLIMATE IN THE TEAM AS A BASIS FOR  
EFFECTIVE ORGANIZATIONAL INTERACTIONS**

The article discusses the importance of positive socio-psychological climate in a collective organization, its impact on the effectiveness of the organization. The study of socio-psychological climate on the example of the educational institution possible to evaluate the psychological state of the collective and provide some recommendations to improve the climate in this collective.

*Стаття надійшла до редакції 21.05.2010*

**УДК 658.3.07**

*Колеснік Є.І.,  
м. Харків, Україна*

**УПРАВЛІННЯ РОЗРОБКОЮ І РЕАЛІЗАЦІЄЮ СТРАТЕГІЧНОГО РОЗВИТКУ  
ОРГАНІЗАЦІЇ**

**Загальна постановка проблеми.** За останній час розробка обґрунтованої чіткої стратегічної політики організації набула вагомому значущість, її сприймають як конструктивну об'єктивну необхідність забезпечення існування підприємства не тільки сьогодні, але й у перспективі. Дослідження багатьох країн світу свідчать про те, що менше 10% відсотків ефективно сформульованих стратегій реалізуються. Приклад України та її соціально-економічний стан не безпідставно дає можливість так вважати. Кожна країна повинна вміти не тільки реагувати на зміни, але й свідомо керувати ними.

У сучасних умовах розробка стратегії, є одним з головних питань стійкого і ефективного функціонування будь-якої організації. Стратегії можуть бути обґрунтованими лише в разі застосування до їх розробки наукових підходів, методів системного аналізу, прогнозування і оптимізації. Успіх досягається за рахунок нових інформаційних технологій, якісних процесів, що забезпечують лідерство суб'єкта управління і конкурентоспроможність товарів, що випускаються, та послуг.

**Метою статті** є описати методи і підходи до розробки стратегії для досягнення конкурентоспроможності, визначити перспективні напрями діяльності організації, що забезпечують її зростання і розквіт.

**Викладення основного матеріалу.** Намагаючись вирішити проблеми стратегічного менеджменту можна виділити основоположні принципи. Для розробки стратегії необхідно:

- забезпечення дотримання законодавства, вимог всіх видів права;
- розробка системи управління, що максимально враховує економічні закони функціонуючого ринку, закони організації і наукові підходи, принципи і сучасні методи ухвалення управлінського рішення;
- підвищення конкурентоспроможності організації і товарів шляхом здійснення реформування на основі концепції стратегічного менеджменту;



- підвищення ефективності і стійкості функціонування організації, захист прав акціонерів;
- забезпечення всіх зацікавлених осіб достовірною інформацією про фінансово-економічний стан організації [1, с. 19].

Сучасні умови ринкових відносин потребують на рівні великого середнього або малого бізнесу “ефективно сформульованих” стратегій розвитку. Тобто чіткого, ясного та максимально обґрунтованого розуміння “куди йти та чому саме туди”. Досвід розробки стратегій в підприємницькій діяльності підтверджує низький рівень українських організацій як великого, так і середнього бізнесу які ще тільки починають формування стратегій, довгострокових планів, інноваційних процесів тощо.

При формуванні стратегії варто керуватися тими ж принципами, що і у відношенні цілей, а саме:

1. Стратегія повинна бути сформульована по можливості коротко, без зайвого цифрового матеріалу.
2. Стратегія повинна бути зрозумілою для всіх працівників.
3. Основні положення стратегії не повинні допускати різних тлумачень.
4. Положення стратегії повинні бути доведені до всіх причетних, тобто до її керівників.
5. Формулюючи стратегію, варто пам'ятати про її життєвий цикл, що іноді досягає 10 років.

Стратегічним плануванням є набір дій і рішень, прийнятих керівництвом, які ведуть до розробки специфічних стратегій, призначених для того, щоб допомогти організації досягти своїх цілей. Згідно Пітера Лоранжа, процес стратегічного планування є інструментом, що допомагає в ухваленні управлінських рішень. Його завдання — забезпечити нововведення і зміни в організації достатньою мірою. Точніше кажучи, він бачить чотири основні види управлінської діяльності в рамках процесу стратегічного планування. До них відносяться: розподіл ресурсів, адаптація до зовнішнього середовища, внутрішня координація і організаційне стратегічне передбачення.

**Розподіл ресурсів.** Даний процес включає розподіл обмежених організаційних ресурсів, таких як фонди, дефіцитні управлінські таланти і технологічний досвід.

**Адаптація до зовнішнього середовища.** Адаптацію слід інтерпретувати в широкому сенсі слова. Вона охоплює всі дії стратегічного характеру, які покращують стосунки компанії з її оточенням. Компаніям необхідно адаптуватися до зовнішніх як сприятливих можливостей, так і небезпек, виявити відповідні варіанти і забезпечити ефективне пристосування стратегії до навколишніх умов.

**Внутрішня координація.** Вона включає координацію стратегічної діяльності для відображення сильних і слабких сторін фірми з метою досягнення ефективної інтеграції внутрішніх операцій. Забезпечення ефективних внутрішніх операцій в організаціях, великих або малих, є невід'ємною частиною управлінської діяльності.

**Усвідомлення організаційних стратегій.** Ця діяльність передбачає здійснення систематичного розвитку мислення менеджерів шляхом формування організації, яка може вчитися на минулих стратегічних рішеннях.

Роль керівника вищої ланки полягає в більшому, ніж проста ініціація процесу стратегічного планування. Вона також пов'язана із здійсненням, об'єднанням і оцінкою цього процесу [2, с. 180].

Необхідність стратегічного планування набуває чинності в рамках еволюції організації в купі з ключовими моментами, як затвердження місії, цілей, концепції розвитку, виходу на ті чи інші сегменти ринку, застосування інноваційного

інструментарію складних торгівельних систем. Таким чином, управлінська робота з визначення й впровадження в життя стратегії скоріше є правилом, ніж виключенням. Стратегічне управління – основа управління і діяльність зі створення й здійснення стратегії фактично рано чи пізно зачіпає будь-яку управлінську роботу на кожному підприємстві.

Основною метою стратегічного менеджменту є досягнення оптимального рівня ефективності і конкурентоспроможності товарів і організації в цілому. Виходячи з цього, можна сформулювати загальні принципи, на основі яких має будуватись стратегічна діяльність підприємств [1, с. 20].

1) покладання на керівників відповідальності за рівень організованості робіт по стратегічному менеджменту і за його кінцеві результати;

2) орієнтація діяльності організації на стратегічні інноваційні проекти, забезпечуючі розвиток або здобуття нових конкурентних переваг в області підвищення якості товару і його сервісу, ресурсозберігання;

3) стратегія забезпечення конкурентоспроможності організації переважно повинна базуватися на використанні ексклюзивних цінностей.

Необхідно щоб результати розробки та впровадження стратегії розвитку були чітко сформульовані та предметно орієнтовані на цільові сегменти, унікальну пропозицію послуг чи товарів, управлінську реформу, конкурентний вплив, зріст прибутку, елементи маркетингу тощо.

Концепція орієнтації на споживача в широкому діапазоні контролює діяльність, на будь-якій стадії життєвого циклу об'єкту. Застосовуючи системний підхід, суб'єкт управління повинен забезпечувати високу якість виходу даної системи (за умови високої якості її входу), який одночасно є входом іншої системи – споживача. Для реалізації цієї концепції необхідно спочатку аналізувати якість і взаємозв'язки із зовнішнім середовищем (і по можливості покращувати ці зв'язки), приймати на основі аналізу заходи по забезпеченню високої якості входу і тільки потім підвищувати якість процесу в самій системі (тобто стабілізувати управління, підвищувати його ефективність, організованість, якість). У теперішній же час замість маркетингового підходу в основному застосовується виробничий підхід, орієнтований спочатку на вдосконалення технології і організації в самій системі і тільки потім на поліпшення останніх компонентів системи.

Пропонується наступне поняття – «стратегічна сегментація ринку» – дослідження ринку з метою прогнозування його параметрів для розробки стратегії фірми. До параметрів ринку відносяться – функції або потреби, які потрібно задовольнити, групи споживачів по цільових сегментах, обсяги, ціни і терміни продажів по цільових сегментах, технології задоволення потреб. Сегментація може бути міжнародною і внутрішньою.

Як відзначає Жан-Жак Ламбен [3], одним з перших стратегічних рішень, що приймаються фірмою, повинне стати визначення ринку, на якому вона хоче вести конкурентну боротьбу. Цей вибір свого базового ринку має на увазі розбиття ринку на частини, що складаються із споживачів з схожими потребами і поведінковими або мотиваційними характеристиками і сприятливі маркетингові можливості, що створюють для фірми. Фірма може вважати за краще звернутися до всього ринку або сфокусуватися на одному або декількох специфічних сегментах в межах свого базового ринку. Таке розбиття базового ринку зазвичай виконується в два етапи, які відповідають двом різним рівням розділення ринку. Завдання першого етапу, званого макросегментацією, полягає в ідентифікації "ринків товару", тоді як на другому етапі, званому мікросегментацією, ставиться мета виявити усередині кожного раніше ідентифікованого ринку "сегменту"

споживачів. Склавши подібну схему базового ринку, організація починає оцінювати привабливість кожного ринку його сегменту і свою конкурентоспроможність на ньому [3].

Реалізацію стратегії сегментації ринку слід почати з визначення місії фірми, яка описує її роль і головну функцію в перспективі, орієнтованій на споживача.

Слід поставити три фундаментальні питання

- Яким бізнесом ми займаємося?
- Яким бізнесом нам слід займатися?
- Яким бізнесом нам не слід займатися?

Відповіді на ці питання дозволять конкретизувати базовий ринок фірми. Виявити нові потенційні сегменти можливо після проведення стратегічного аналізу і відповіді на такі питання:

- чи існують інші технології для виконання необхідних функцій?
- чи здатний вдосконалений товар виконувати додаткові функції?
- чи є інші групи покупців з аналогічними потребами або функціями?
- чи не можна краще задовольнити потреби деяких покупців, зменшуючи число функцій (відповідно знижуючи ціну)?
- чи існують нові набори (скорочені або розширені) функцій, товарів або послуг, придатних для продажів як єдине ціле?

Одним з концептуальних питань стратегічної сегментації ринку є вибір стратегії обхвату ринку, яка може бути наступною:

1 Стратегія концентрації, або фокусування, коли фірма дає вузьке визначення своєї сфери діяльності відносно ринку товару, функції або групи споживачів. Це стратегія фахівця, прагнучого до високої частки ринку в чітко певній ніші.

2 Стратегія функціонального фахівця, коли фірма вважає за краще спеціалізуватися на одній функції, але обслуговувати всі групи споживачів, зацікавлених в цій функції.

3 Стратегія спеціалізації по клієнтові, коли фірма спеціалізується на певній категорії клієнтів, пропонуючи їм широку гамму товарів або комплектні системи устаткування, що виконують додаткові або взаємозв'язані функції.

4 Стратегія селективної спеціалізації випуск багатьох товарів для різних ринків, не пов'язаних між собою.

5 Стратегія повного обхвату, коли пропонується повний асортимент товарів для задоволення всіх груп споживачів. Як правило, стратегія вибирається виходячи з можливостей і потенціалу фірми по двох основних параметрах ринку—функції (потреби) і групи споживачів і трьом додатковим – обсяги, терміни, технології.

Для ринків споживчих товарів перший етап – розбиття ринків товару на однорідні сегменти — може виконуватися різними способами

- на основі соціально-демографічних характеристик споживачів (соціально-демографічна, або описова, сегментація);
- на основі вигод, які шукають в товарі потенційні споживачі (сегментація за вигодами);
- на основі стилю життя, описаного в термінах активності, інтересів і думок (соціально-культурна сегментація);
- на основі характеристик поведінки при покупці (поведінкова сегментація) [1].

Стратегічна сегментація відрізняється складністю прогнозування і невизначеністю результатів. Найбільш поширеними методами прогнозування параметрів ринку є методи екстраполяції по тенденціях, експертні, індексні методи.

**Висновки та перспективи подальших досліджень у цьому напрямі.** Описані вище дослідження відносилися головним чином до планування на рівні вищого керівництва. Формулювання стратегічного плану є ретельною, систематичною підготовкою до майбутнього. Головним чином орієнтує виробничу діяльність на запити

споживачів, гнучко реагує і проводить своєчасні зміни в організації, дозволяє добиватися конкурентних переваг, що в сукупності дає можливість організації виживати в довгостроковій перспективі, досягаючи при цьому своїх цілей. У процесі стратегічного планування встановлюються загальні напрями, що забезпечують зростання і закріплення позицій організації.

Тому, якщо ми хочемо досягти успіху і розробити ефективну стратегію розвитку маємо використовувати комплексний підхід.

**Список літератури:** 1. *Фатхутдинов Р.А.* Стратегический менеджмент: Учебник / Фатхутдинов Р.А. — М.: Дело, 2005. — 448 с. 2. *Мескон М.* Основы менеджмента / Мескон М., Альберт М., Хероури Ф. — М.: Дело, 1997. — 702 с. 3. *Ламбен Ж-Ж.* Стратегический маркетинг. Европейская перспектива /Ламбен Ж-Ж. — СПб.: Наука, 1996.

Колесник Е.И.

### **УПРАВЛЕНИЕ РАЗРАБОТКОЙ И РЕАЛИЗАЦИЕЙ СТРАТЕГИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ**

В статье рассматриваются теоретические и практические аспекты стратегического развития организации в условиях рынка. Особенное внимание уделяется эффективному использованию разнообразных идей, выступающих залогом успеха в достижении своих целей.

Колесник Є.І.

### **УПРАВЛІННЯ РОЗРОБКОЮ І РЕАЛІЗАЦІЄЮ СТРАТЕГІЧНОГО РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЇ**

В статті розглядаються теоретичні та практичні аспекти стратегічного розвитку організації в умовах ринку. Особлива увага приділяється ефективному впровадженню багатьох ідей, як залог успіху у досягненні своїх цілей.

Kolesnik E.I.

### **MANAGEMENT OF DEVELOPMENT AND REALIZATION OF STRATEGIC DEVELOPMENT OF THE ORGANIZATION**

Article describes both theoretical, and practical actual aspects of strategic development of the organization in conditions of the market. The especial attention, is given an effective utilization of the various ideas acting as the keystone to success in achievement of the purposes.

*Стаття надійшла до редакції 20.05.2010*

**УДК 658**

*Ю.В. Лисиченко  
м. Харків, Україна*

### **ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА: ОСНОВНІ ЕЛЕМЕНТИ ТА ОСОБЛИВОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ**

**Загальна постановка проблеми.** Поняття культури є одним з базових в антропології із самого її виникнення, йому приділялася увага вже на ранньому етапі розвитку організаційної поведінки. Однак тільки в останні роки організаційну культуру стали визнавати основним показником, що необхідний для вірного розуміння організаційної поведінки.

В умовах посилення соціокультурних тенденцій необхідна радикальна зміна концепції управління, скерованої на окремі бізнес-процеси, де основний наголос має робитися на людину

із її системою цінностей, поглядів, переконань, традицій. Такою сучасною концепцією стає організаційна культура, яка завдяки своїй феноменальності є не тільки тонкоплановим інструментом управління, але й ідеологією управління, що охоплює всі сфери життєдіяльності підприємства.

**Актуальність поставленої проблеми.** Особливої актуальності поняття організаційної культури набуло у зв'язку з переходом на ринкову економіку. Організаційна культура отримала статус одного з ефективних інструментів управління організацією. Кожна організація - це співтовариство, яке має свою специфічну унікальну організаційну культуру, свої звичаї і традиції.

Сьогодні організаційна культура є могутнім управлінським регулятивним ресурсом і чим вищий потенціал керівництва, тим вагоміший цей ресурс. Організаційна культура в організації створює соціальний фундамент, який здатний нести на собі всю систему діяльності і взаємодії, протистояти і приймати зовнішні і внутрішні зміни, створювати сприятливі умови для розвитку організації та її маркетингової діяльності.

Уся людська діяльність здійснюється в сформованому суспільством культурному середовищі. Організації як соціальні утворення мають власну культуру, якій притаманні певні параметри, зумовлені специфікою їх діяльності та процесів виробництва й управління.

Концепція культури дозволяє говорити про відносини, цінності й дії людей, що належать до даної культури. Серед керівників швидко зростає інтерес до людського фактору. Згодом, керівництво починає розглядати організаційну культуру як інструмент управління й серйозно прислухатися до планів зміни цієї культури.

Знання особливостей організаційної культури підприємства дозволяє оцінити ступінь стабільності організації, її конкурентоспроможність, припустити можливі напрями управлінських рішень, а також можливість досягнення запланованих результатів.

**Аналіз стану досліджень і наукових публікацій.** Організаційна культура як соціальне явище і невід'ємний компонент культури суспільства вже давно є об'єктом дослідження зарубіжних та вітчизняних науковців.

Уперше про фактор культури організації висловився в 1938 році Ч. Барнард, однак вивчення її почалося лише в 1980-ті роки в США під впливом досліджень в сфері стратегічного управління, теорії організації, індивідуальної поведінки, і була представлена у працях А.Петтігрю "Вивчаючи організаційну культуру" (1979), У.Оучі "Теорія Z (методи організації виробництва. Японський і американський підходи)" (1988), Р.Паскаль і А.Атос "Мистецтво японського менеджменту" (1981), Т.Діал та А.Кенеді "Корпоративна культура" (1982), Т.Пітерс і Р.Уотреман "У пошуках ефективного управління" (1982) [11].

Також дослідженням фактору організаційної культури займалися такі науковці як Г. Хофстеде, Р. Рюттінгер, Б. Мільнер, Д. Хемптон, Н. Леметр, О. Віханський, В. Щербіна, В. Співак, Т. Соломанідіна, Т. Базаров, В. Томілов та ін.

**Мета даної роботи** полягає в здійсненні аналізу організаційної культури та її впливу на діяльність організації. Передбачається аналіз аспектів її формування та розвитку, обґрунтування наявності взаємозв'язку організаційної культури та ефективності функціонування організації.

**Викладення основного матеріалу.** Організаційна культура виникає й розвивається за законами, схожими із законами розвитку культури людського суспільства, групи людей, кожної окремої людини. Вона є частиною культури нації, регіону, держави, суспільства й багато в чому

ними визначається, так само як фірма - це частина великого співтовариства людей на рівні держави, нації, декількох держав.

Процес змін у культурі найбільшою мірою визначається зміною ціннісних орієнтацій, які відбуваються в соціальній групі - суспільстві, державі, організації. Напрямок руху в процесі розвитку культури задає ціннісна домінанта (тобто переважні цінності), тому, зміна цінностей організації неминуче призведе до зміни організаційної культури. У цілому, історія розвитку культури може бути представлена як поступове посилення індивідуального, суб'єктивного початку особистості людини [2, с. 6].

Дослідження організаційної культури мають досить довгу історію. Поява самого поняття «організаційна культура» і його детальне вивчення можна датувати 70-ми рр. **XX ст.** [6, с.80]. Це зумовлене виникненням нових умов господарювання, динамізмом, зростаючою невизначеністю зовнішнього середовища, науково-технічним прогресом, ростом освіченості персоналу, зміною мотивації працівників.

Різні науковці розглядають організаційну культуру з різних точок зору, виділяючи її важливість у справах регулювання відносин та поведінки робітників компанії та для підвищення ефективності функціонування організації.

Визначенням поняття організаційної культури займалася велика кількість як зарубіжних, так і вітчизняних науковців (рисунок 1).



Рисунок 1 – Визначення поняття організаційної культури зарубіжними та вітчизняними науковцями

Отже, *організаційна культура* – це характер, особливості, стиль функціонування організації, які виявляються в поведінці її працівників, в їх судженнях, відносинах, у способах вирішення проблем організації праці і виробництва, у внутрішній етиці та естетиці, використаній технології тощо. Організаційна культура створює сприятливий імідж та єдиний стиль як у самій компанії так і за її межами, що сприяє успішному просуванню компанії на ринку.



*Елементами організаційної культури є цінності, що поділяються більшістю членів організації, а також норми поведінки й процедури, що підтримують відтворення пануючих цінностей організації, засоби, за допомогою яких передаються цінності й норми іншим поколінням працівників [9].*

Основу будь-якої організаційної культури становлять цінності й норми поведінки, що підтримують відтворення пануючих цінностей організації.

*Цінності* - об'єкти і явища, найбільш важливі, з погляду суб'єкта, які є цілями й орієнтирами його життєдіяльності; відповідають основним потребам суб'єкта, служать засобом їх задоволення. Цінності забезпечують збереження цілісності соціальної системи (організації), в силу того, що в цінностях відображається особлива значущість певних матеріальних і духовних благ для існування й розвитку системи. З погляду управління персоналом організації важливі як *цінності-цілі*, що відображають існування організації, так і *цінності-засоби*, тобто ті цінні для даної організації якості персоналу (наприклад, дисциплінованість, чесність, ініціативність) і характеристики внутрішнього середовища (наприклад, командний дух), які дозволяють досягти цінності-мети [10].

*Норми* - вимоги до поведінки власника ролі, людини, що займає певну сходинку в структурі організації, суспільстві, родині. Норми засвоюються разом із цінностями в процесі соціалізації, адаптації, але мають менш сталий характер, ніж цінності.

Норми регламентують власну поведінку людини й поведінку інших, рятуючи від необхідності щораз вирішувати типові завдання й, дозволяючи передбачити поведінку іншого, полегшують координацію спільних дій. **Дотримання норм** дозволяє не робити типові для даної ситуації помилки.

Прикладом норм поведінки керівника можуть бути вимоги до одягу (діловий костюм або спеціальний робочий одяг), до манери розмови, стилю спілкування тощо. Ці вимоги будуть мінятися залежно від того, з якою цінністю узгодяться норми поведінки в організації [9].

*Основним механізмом засвоєння цінностей і норм є демонстрація їх значущості з боку вищого керівництва організації, оформлення їх у різних нормативних документах, узгодженість принципів кадрової політики із прийнятими й бажаними цінностями й нормами. Розробку принципів, елементів і заходів щодо впровадження організаційної культури необхідно здійснювати разом з керівництвом підприємства, яке повинне визначати основні характеристики бажаної організаційної культури [5].*

Для того, щоб здійснити процес формування й розвитку організаційної культури, необхідно провести аналіз тих факторів, які мають на неї істотний вплив. Будь-які зусилля, пов'язані зі зміною, удосконаленням культури, можуть бути нівельовані за рахунок негативного впливу будь-якого фактора. Відсутність обліку впливу різних зовнішніх і внутрішніх процесів, явищ і т.ін. на організаційну культуру може призвести до втрати коштів, часу, людських ресурсів. Тому так важливо знати основні фактори, що впливають на культуру фірми, а також напрямок їх впливу [3].

Аналіз факторів зовнішнього й внутрішнього середовища є одним з перших етапів процесу формування й розвитку організаційної культури і здійснюється в такій послідовності.

1. Виділяються найбільш істотні фактори, які впливають на організаційну культуру. Їх перелік визначається сферою діяльності фірми, ситуацією на ринку, її конкурентним положенням, розміром та ін.

2. Визначається вага (ранг) кожного фактора. Вага або ранг факторів можна визначити експертним шляхом, наприклад, через опитування керівників, працівників організації.



3. Проводиться аналіз залежності організаційної культури від кожного фактору (напрямок впливу фактора, характер впливу, специфіка фактора, можливість його зміни або усунення, ступінь залежності й т.п.) [4].

Серед основних факторів зовнішнього середовища, що виявляють вплив на організаційну культуру, виділяють наступні:

- національна культура й менталітет;
- ділові партнери (постачальники, споживачі, фінансові інститути та ін.);
- конкуренти;
- акціонери й власники;
- інвестори;
- законодавчі акти (федеральні, муніципальні, міжнародні);
- міжнародна ситуація (політична, економічна, соціальна);
- внутрішня політична, економічна ситуації, соціальна ситуація;
- науково-технічний прогрес.

Серед основних факторів внутрішнього середовища, що впливають на організаційну культуру, можна виділити наступні [11]:

- особистість творця (засновника) організації;
- часовий період існування організації на ринку (стадія життєвого циклу);
- розмір організації;
- сфера діяльності організації;
- рівень освіченості й кваліфікації працівників;
- наявні у розпорядженні ресурси;
- технологія.

Результати, отримані в ході аналізу факторів зовнішнього й внутрішнього середовища, можуть бути використані керівниками організацій в процесі формування організаційної культури з метою зменшення негативного впливу, посилення позитивного впливу факторів, що дозволять створити культуру, найбільш відповідну внутрішньому середовищу організації й зовнішнім умовам.

Процес формування й розвитку організаційної культури може виявитися безуспішним, неефективним, якщо **відсутнє належне** управлінське забезпечення, що передбачає розробку й реалізацію програми формування й розвитку організаційної культури.

На зміст управлінського забезпечення процесу формування і розвитку організаційної культури впливають наступні *основні фактори*:

- цілі, які ставить перед собою організація, формуючи організаційну культуру;
- загальний рівень освіченості й кваліфікації працівників;
- існуюча організаційна культура;
- фінансове становище, сфера діяльності, розмір організації та ін.

**Організаційна культура є важливим елементом функціонування організації. Тому процес її формування та розвитку має здійснюватися в умовах належного управлінського забезпечення. Цей процес має складатися з таких етапів:**

- 1) планування процесу формування й розвитку організаційної культури;
- 2) організації й координації виконання робіт з формування й розвитку організаційної культури;
- 3) контролю над виконанням робіт;
- 4) розробки системи мотивації реалізації програми формування й розвитку організаційної культури для працівників.

Планування процесу формування й розвитку організаційної культури представляє собою вибір стратегії її розвитку, розробку програми й планування робіт у рамках обраної стратегії. Організація, координація й контроль над виконанням робіт представляють собою формування структури управління формуванням і розвитком організаційної культури; складання наказів, розпоряджень, планів і іншої документації; фінансове забезпечення реалізації програми формування й розвитку організаційної культури й т.ін. Для успішного формування культури фірми й зниження опору персоналу необхідно створити систему мотивації реалізації програми формування й розвитку організаційної культури для працівників кожного рівня [9].

Для укріплення сформованої організаційної культури існують *методи її підтримки*:

- поведінка керівника;
- виділення об'єктів і предметів уваги, їх оцінка і контроль;
- навчання персоналу;
- широке впровадження корпоративної символіки;
- організаційні ритуали, традиції, правила й порядки та ін.

Управління організацією повинно враховувати стратегію та цілі організації, фінансове становище, рівень освіченості працівників та вже існуючу організаційну культуру. Нововведення мають бути зрозумілими усім працівникам, і в першу чергу мають виявлятися в поведінці і діях керівника, який підтверджує цим важливість та необхідність змін [8].

Питання впливу організаційної культури на розвиток і функціонування організації досить широко розглядався закордонними дослідниками. Адже високий інтерес до феномена організаційної культури був викликаний саме питанням про те, що ж робить провідні американські корпорації такими ефективними й успішними.

Американські дослідники Т. Пітерс і Р. Уотерман виявили ряд рис організаційної культури, які сприяють успіху організацій:

- рішення приймаються навіть в умовах нестачі інформації;
- центральним моментом організаційної культури є задоволеність споживача;
- заохочення самостійності й ініціативності;
- людина сприймається як найважливіша цінність і актив організації;
- керівники організації регулярно відвідують керовані ними об'єкти й безпосередньо спілкуються з підлеглими на місцях їх роботи;
- сувора орієнтація на основну діяльність, диверсифікованість не заохочується;
- простота організаційної структури, не багаточисельний штат управління; комбінація гнучкості (за рахунок мінімуму контролю й втручань керівництва) і твердості (за рахунок загальних цінностей) в організації [7].

Сучасним швейцарським дослідником Д. Денісоном [11, с.81] була розроблена модель впливу організаційної культури на ефективність організації, яка полягає в описі взаємозалежного впливу на ефективність організації чотирьох факторів організаційної культури: залучення, погодженості, адаптивності й місії.

Д. Денісон під *ефективною організацією* розуміє організацію, здатну вирішувати проблеми внутрішньої інтеграції й зовнішньої адаптації. *Залучення* - це стан, при якому співробітники відчувають, що їх діяльність тісно пов'язана із цілями організації, що вони наділені повноваженнями, що цінується робота в команді й пріоритет віддається розвитку людських здібностей. *Узгодженість* - високий рівень інтеграції й координації. *Адаптивність* - стан, при якому організація гнучко реагує на вимоги покупців, ухвалює ризики, вчиться на своїх помилках і здатна до змін. *Місія* - опис цілей і напрямків

стратегічного розвитку організації, виходячи з того уявлення про майбутнє, яке склалося в організації.

Вплив організаційної культури на функціонування організації повинен розглядатися в єдності п'яти напрямків, а саме:

- а) на процеси, що протікають в організації;
- б) на структуру організації;
- в) на поведінку організації;
- г) на конкурентоспроможність;
- д) на загальну результативність діяльності організацій.

Такий підхід дозволить урахувати й проаналізувати сукупність впливів організаційної культури на фірму, включаючи всі аспекти діяльності й життя організацій, дасть цільне його розуміння [9].

Отже, організаційна культура є важливим фактором впливу на організацію. Це виявляється у всіх сферах діяльності: поведінці працівників, процесі прийняття рішень, загальній атмосфері тощо. Це впливає на підвищення конкурентоспроможності організації, її іміджу і т.д. Поділюючи цінності організації, люди сприймаються як важливий елемент успіху організації, що сприяє досягненню поставлених цілей, а отже і загальної результативності діяльності організації.

**Висновки та результати досліджень.** В умовах поширення соціокультурних тенденцій організаційна культура стає динамічним фактором, який прискорює втілення нового досвіду в різних сферах суспільно-економічної практики. Знання особливостей організаційної культури дозволить збільшити ефективність необхідних для організації процесів і знизити шкідливий вплив негативних явищ як зовнішнього, так і внутрішнього середовища, тим самим підвищити ефективність і стабільність підприємства.

Організаційна культура виступає не лише в ролі фактора, який сприяє виникненню необхідних важливих цінностей, які поділять члени певної організації. Вона виступає засобом, який безпосередньо впливає на процеси прийняття рішень в організації, визначає поведінку людей та їх взаємодію між собою, сприяє підвищенню загального рівня організації та зростанню конкурентоспроможності організації, а також підвищує імідж організації серед клієнтів-споживачів.

Визначаючи фактори впливу на організаційну культуру, ми виявили, що організаційна культура піддається впливу зовнішніх та внутрішніх факторів. Всі ці фактори мають враховуватися керівниками з метою зменшення негативного впливу і посилення позитивного, що дозволить створити таку культуру, яка б найбільше відповідала внутрішньому середовищу організації та зовнішнім вимогам.

Процес формування та розвитку організаційної культури є складним і тривалим процесом, який може бути неефективним, якщо відсутнє належне управлінське забезпечення. Програма розвитку та формування організаційної культури повинна розроблюватися саме керівництвом.

Вплив організаційної культури на діяльність організації полягає в тому, що в організації відбувається забезпечення самоорганізації соціально-економічної системи за допомогою персоналу, підвищується трудовий потенціал організації, що призводить до зростання загального економічного потенціалу організації.

Таким чином, з огляду на вищезазначене, робимо висновок, що організаційна культура є важливим, необхідним та ефективним фактором впливу на успішну діяльність організації. Це виявляється в усіх сферах роботи організації. Саме тому останнім часом зростає інтерес вітчизняних компаній до розвитку на підприємствах організаційної культури як фактору внутрішнього та зовнішнього зміцнення організації.

Динамічні зміни і суттєва непередбачуваність та не прогнозованість всіх соціально-економічних явищ підносять організаційну культуру в ранг високих стимулів підвищення ділової активності підприємства, тому організаційна культура опинилася в полі зору як теоретиків, так і практиків. Оскільки теоретичні питання доволі широко обговорюються в наукових колах, то подальші дослідження варто продовжувати в напрямку прикладних аспектів формування організаційної культури.

**Список літератури:** 1. *Базаров Т. Ю.* Управление персоналом развивающейся организации / Т. Ю. Базаров. - М. : ИПК ГС. – 2002. – 465 с. 2. *Баринов В. А.* Корпоративная культура организации в России / В. А. Баринов, Л. В. Макаров // Менеджмент в России и за рубежом. – 2002. - №2. 3. *Виханский О. С.* Менеджмент / О. Виханский, А. Наумов. - М. : Гардарики, 2003. - 420 с. 4. *Кукура С. П.* Теория корпоративного управления: монография / С. П. Кукура. – М. : Экономика, 2004. – 478 с. 5. *Мильнер Б. З.* Теория организации: Учебник.-4-е изд., перераб. и доп. / Б. З. Мильнер. - М. : Изд-во «ИНФРА-М», 2006. - 80 с. 6. *Организационная культура: учебник / под ред. Н. И. Шаталовой.* – М. : Экзамен. - 2006. – 653 с. 7. *Питерс Т. В.* В поисках эффективного управления / Т. Питерс, Р. Уотерман. – М. : Прогресс, 1986. – 418 с. 8. *Райгородский Д. Я.* Организационное поведение: хрестоматия / Под ред. Д. Я. Райгородский. – Самара : Издательский Дом «Бахрах-М», 2006. – 752 с. 9. *Стеклова О. Е.* Организационная культура: учебное пособие / О. Е. Стеклова. – Ульяновск : УлГТУ, 2007. – 127 с. 10. *Сухорукова М.* Ценности как ключевой элемент организационной культуры / М. Сухорукова // Управление персоналом. – 2000. – № 11. – С. 39–44. 11. *Тихомирова О.Г.* Организационная культура: формирование, развитие и оценка: Учебное пособие. - СПб.: СПбГУ ИТМО, 2008. - 156 с.

Ю.В. Лисиченко

### **ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА: ОСНОВНІ ЕЛЕМЕНТИ ТА ОСОБЛИВОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ**

Стаття присвячена аналізу організаційної культури та її впливу на діяльність організації. Розглядаються підходи до визначення поняття організаційної культури, основні елементи організаційної культури, процеси формування та розвитку організаційної культури, та методи її підтримки на підприємстві.

Ю.В. Лисиченко

### **ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА: ОСНОВНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ И ОСОБЕННОСТИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ**

Статья посвящена анализу организационной культуры и ее влиянию на деятельность организации. Рассматриваются подходы к определению понятия организационной культуры, ее основные элементы, процессы формирования и развития организационной культуры, методы ее поддержания.

Y. Lisichenko

### **THE ORGANIZATIONAL CULTURE: ITS MAIN ELEMENTS AND FUNCTIONING PECULIARITIES**

The article is devoted to the organizational culture analysis and its influence upon organizational functioning. There are considered approaches to the definition of the organizational culture, its main elements, the process of organizational culture formation and development, methods of its support.

*Стаття надійшла до редакції 1.06.2010*

**УДК 65**

*Меліхов К.В.  
м. Харків, Україна*

## **ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ІНФОРМАЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ**

**Постановка проблеми.** У сучасних умовах найважливішим ресурсом, який дає змогу організаціям успішно функціонувати, розвиватися, є інформація. Управління буде ефективним лише за чітко налагодженого інформаційного забезпечення, яке здійснюється в процесі комунікацій. Використання сучасних технологій опрацювання інформації дає змогу керівникам оперативніше реагувати на виникнення управлінських проблем, приймати обґрунтовані рішення щодо їх усунення і контролювати їх виконання.

**Аналіз останніх праць та публікацій.** Різноманітним аспектам інформаційного забезпечення приділялась увага в багатьох працях вітчизняних та зарубіжних науковців. Зокрема, темі комунікації в управлінській діяльності присвячено багато сторінок в спільній праці М.Х.Мескона, М.Альберта, Ф.Хедоурі «Основи менеджменту». Питання застосування інформаційних технологій досліджуються в книзі П.Друка «Завдання менеджменту в XXI ст...». Значний внесок у загальну теорію та методологію державного управління в умовах інформаційного суспільства стала праця В.Б.Авер'янова «Державне управління в Україні». Складність та багатоаспектність проблем інформаційної політики України досліджують Г.Г.Почепцов та С.А.Чукот в науковій праці «Інформаційна політика». Питанням комунікаційного забезпечення присвячена книга А.Б.Зверінцева «Комунікаційний менеджмент». Окремі питання комунікації в управлінні досліджує І.Ю.Слісаренко в навчальному посібнику «Паблік рилейшнз у системі комунікації та управління». Питанням підтримки прийняття рішень і оцінки ефективності системи управління за допомогою інформаційних технологій присвячено монографію В.А.Шумілкина, В.М.Бабаєва, В.І.Лугового, Л.Л.Товажнянського та ін. «Підвищення ефективності місцевого самоврядування в Харкові».

**Мета статті** – виявлення шляхів удосконалення інформаційного забезпечення органів державної влади в сучасних умовах публічності та відкритості державного управління.

**Виклад матеріалу.** Державна управлінська діяльність на сучасному етапі зазнає суттєвих змін як за змістом, так за підвищенням рівня комп'ютерної техніки і технології збирання та обробки управлінської інформації. У сучасних умовах економічного розвитку особливо важливою сферою стало інформаційне забезпечення процесу управління, яке полягає у зборі та переробці інформації, яка необхідна для прийняття обґрунтованих управлінських рішень.

Здійснення управлінської діяльності спричиняє функціонування багаточисельних інформаційних зв'язків (чи потоків), що виникають в інформаційних процесах. В загальному вигляді їх можливо розділити на дві групи:

- інформаційні зв'язки в межах облдержадміністрації (внутрішні);
- інформаційні взаємовідносини, що встановлюються поза межами облдержадміністрації з приводу одержання необхідних для її функціонування відомостей(зовнішні).

Закон України «Про інформацію» визначає інформацію державних органів та органів місцевого самоврядування одним із основних об'єктів інформаційних взаємовідносин у суспільстві та державі(ст.21), а обов'язок цих органів інформувати про свою діяльність і прийняті рішення як гарантію права на інформацію (ст.10).

Визначальними функціями інформаційного забезпечення є:

- *інформативна функція* – забезпечує поінформованість суб'єктів органів державної влади відповідно їх завдань, функцій, повноважень, інтересів;
- *організаційна функція* – зумовлює скоординованість дій всіх учасників інформаційних відносин;
- *управлінська функція* – регулювання відносин, що виникають в процесі здійснення повноважень місцевими державними адміністраціями, база для підготовки, прийняття та реалізації управлінських рішень, контролю за їх виконанням тощо;
- *комунікативна функція* – встановлення зв'язків взаємозалежності у здійсненні завдань і функцій, що поєднують інтереси усіх суб'єктів інформаційного процесу.

Інформаційне забезпечення органів державної влади – система концепцій, методів і засобів, що призначені для забезпечення користувачів інформацією. Інформацію тут варто розглядати як деяку сукупність різноманітних повідомлень, відомостей, даних про відповідні предмети, явища, процеси, відносини та ін. Ці відомості, будучи зібраними, систематизованими і перетвореними в придатну для використання форму, відіграють в управлінні важливу роль.

Інформація в управлінських структурах характеризується певними властивостями, до числа яких належать:

- самостійність даних;
- можливість багатократного використання інформації, зберігання її у суб'єкта, який її передає або отримує;
- придатність інформації до обробки, інтеграції і скорочення обсягу;
- допустимість математичного аналізу;
- системність, комунікативність.

Інформацію в управлінських структурах поділяють на офіційну та неофіційну, загальну і галузеву, горизонтальну і вертикальну, за змістом і цільовим призначенням, ступенем доступності, а також на основі співвідношення з часом (інформація про минуле, дійсне і майбутнє). В рамках управлінської діяльності вона може розглядатися з точки зору актуальності, достатності й адекватності для прийняття відповідного управлінського рішення. У випадку розподілу інформації за об'єктами всередині органу управління на перше місце ставиться інформація для керівника чи керівної ланки (або вихідна від них), на друге – для інших посадових осіб.

Підсумовуючи вищевикладене, можна зробити висновок, що державне управління по суті є інформаційним управлінням, де рішення приймаються на основі наявних документально-інформаційних ресурсів. Особливість державного управління в сучасних умовах – це необхідність комплексного застосування сучасних форм і методів інформаційно-документального забезпечення діяльності органів державного управління. Передусім, це застосування новітніх інформаційних технологій для підтримки прийняття рішень з метою забезпечення ефективного функціонування системи.

При цьому виникають проблеми, які пов'язані з:

- адекватністю інформаційного ресурсу влади стану і потребам розвитку суспільства;
- ефективністю використання цього ресурсу державною владою у процесі її функціонування.

Ці питання набувають своєї гостроти у теперішній час і пов'язані з вирішенням проблеми відкритості, гласності або публічності державної влади. Проблема «відкритості влади» є одним із визначальних чинників стану відносин між державою і суспільством, формування механізму взаємодії між ними і впливу громадськості на процес прийняття рішень. Таким чином, вирішення проблеми «відкритості влади» є одним із ключових завдань у напрямку подальшого утвердження в Україні демократичних принципів діяльності держави. Питання відкритості влади неможливо зводити до взаємин між владою і окремим громадянином. Це питання потребує ширшого розгляду - відкритість влади – це бажання влади, а головне вміння

влади поділитися владою. З ким? З об'єктами цієї влади. Тобто є на одному полюсі – суб'єкти влади, а на іншому – об'єкти влади. Таким чином, процес відкритості влади – це співучасть об'єктів у здійсненні влади, яким на деякий час дозволяють стати суб'єктами цієї влади. Питання відкритості влади – це питання ефективності управління та довіри до влади. Без відкритості немає довіри до тих заходів, які проводить влада. Сьогодні державний апарат є певною річчю в собі. Цей апарат, знаходиться над суспільством, вважає себе самодостатнім і це обумовлено історично-об'єктивними причинами. Під державним апаратом сьогодні необхідно було б розуміти певну команду топ-менеджерів, яка наймається суспільством для виконання конкретних функцій. Команда, оскільки її найняли, повинна бути відкритою і прозорою - тоді виникає відсутність відірваності державної машини від суспільства. Тому при відкритості і прозорості влади повинна бути забезпечена функціональна взаємодія і взаємозв'язок з кожним громадянином, з кожною суспільною організацією, із кожним юридичним утворенням, тобто влада повинна почути кожного.

Якими можуть бути шляхи удосконалення інформаційного забезпечення при реалізації політики відкритості влади?

По-перше, необхідність нормативно-правового забезпечення, згідно якого функціонує державний апарат. У сучасному інформаційному законодавстві існує ряд недоліків, а саме: відсутність чіткої ієрархічної єдності законів; велика кількість законів та підзаконних нормативних актів, нові правові акти в сфері суспільних відносин часто концептуально не узгоджені з раніше прийнятими, що призводить до правового хаосу.

По-друге, існування дієвих і конкретних механізмів реалізації прав доступу громадян до інформації про діяльність державної влади. Однією із основних проблем у цій сфері є часткове відтворення у середовищі державних службовців історичних традицій закритості влади, культу секретності, відсутності усвідомлення необхідності налагодження та підтримання конструктивного діалогу з громадськістю.

По-третє, найскладнішою та найсуперечливою залишається проблема питання розуміння відкритості влади не тільки серед державних службовців, так і у суспільства в цілому. Створення найкращого законодавства не дозволить забезпечити відкритості, поки не відбудеться певних змін у масовій свідомості не тільки державних службовців, а взагалі в суспільстві в цілому.

Важливим інструментом забезпечення відкритості влади є засоби масової інформації (ЗМІ), які є посередником між державою та суспільством і здійснюють значний вплив на ефективність комунікації держава-суспільство. Від якості функціонування ЗМІ значним чином залежить реальний рівень відкритості влади. Необхідно наголосити, що забезпечення інформаційної відкритості державної влади є двостороннім процесом. З одного боку, є існування суспільного запиту на отримання об'єктивної та вичерпної інформації про діяльність владних органів, активна позиція громадянського суспільства по відношенню до державної влади. З іншого боку, рівень відкритості визначається реальною діяльністю конкретних органів державної влади.

Нині надання інформації громадянам, згідно діючого законодавства, здійснюється через прес-центри органів державної влади шляхом періодичного оприлюднення прес-релізів, повідомлень про заходи органів державної влади, проведення прес-конференцій та брифінгів, налагодження постійної співпраці із засобами масової інформації тощо. На сьогодні забезпеченням інформаційної діяльності в Харківській облдержадміністрації займається управління преси та інформації. Одним із основних завдань цього управління є робота зі ЗМІ і підготовка інформаційно-аналітичних матеріалів. В майбутньому, на нашу думку, слід чекати створення інформаційно-аналітичних центрів, що будуть націлені на опрацювання та аналіз інформації, прогнозування подальшого розвитку подій.

Для покращення ситуації щодо відкритості органів державної влади доцільно розробити комплексну програму діяльності за напрямками:

1. Удосконалення нормативно-правового забезпечення. Цей напрям має передбачати реалізацію таких дій: уточнення положень законодавства про діяльність органів державної влади у частині визначення інформування громадян про поточну діяльність органу державної влади як важливого завдання; чітке визначення характеру інформації, обов'язкової до оприлюднення, та способів її опублікування з передбаченням відповідного фінансування;

2. Формування у державних службовців стійких внутрішніх переконань щодо їхньої відповідальності за інформування громадськості про діяльність державної влади та набуття ними необхідних знань та навичок. Важливим засобом цього має стати внесення відповідних змін до програм підготовки та перепідготовки державних службовців.

3. Інформування населення про його права щодо доступу до інформації про функціонування органів державної влади, зокрема через залучення до цієї діяльності громадських організацій, а також обґрунтування та роз'яснення причин прийняття урядових рішень;

4. Впровадження сучасних форм забезпечення відкритості влади, таких як громадські слухання, відкриті експертні обговорення тощо;

5. Підвищення правової та політичної культури громадян України;

6. Вживання комплексу конкретних та дієвих заходів щодо підвищення технологічної забезпеченості інформаційної відкритості (створення єдиної системи інформаційно-аналітичного забезпечення органів державної влади та органів місцевого самоврядування).

7. Створення ефективних механізмів контролю як державного, так і громадянського, насамперед за допомогою ЗМІ, за забезпеченням відкритості органів державної влади та місцевого самоврядування;

8. Формування суспільного попиту на інформацію про діяльність державної влади, інтересу громадян щодо її отримання.

**Висновок.** Шляхами удосконалення інформаційного забезпечення є: а) правовий, що стосується уточнення чи доповнення діючого законодавства в сфері інформаційної політики; б) освітянський, щодо створення умов підготовки і перепідготовки управлінських кадрів; в) інформаційно-правовий, що спрямований на забезпечення активної участі суспільства в комунікаційних процесах.

**Список літератури:** 1. Державне управління в Україні [Навч. посібник. За загю редакцією проф. В.Б.Авер'янова] – К: 1998-432 с. 2. *Зверинцев А.Б.* Коммуникационный менеджмент / Зверинцев А.Б. – СПб:Союз, 1997. -288 с. 3. *Мескон М.Х.* Основы менеджмента: [пер. с англ.] / Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. – М: Дело, 1992-702 с. 4. *Почепцов Г.Г.* Інформаційна політика: [Навч. посібник] / Почепцов Г.Г., Чукут С.А. – К:Знання, 2008-663 с. 5. *Слісаренко І.Ю.* Паблік рилейшнз у системі комунікації та управління: [Навч. посібник] / Слісаренко І.Ю. – К:МАУП, 2001 -104 с. 6. *Шегда А.В.* Менеджмент : [Підручник] / Шегда А.В. – К:Знання, 2004 – 687 с.

К.В.Меліхов

### **ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ІНФОРМАЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ**

У статті аналізуються проблеми інформаційного забезпечення управлінських процесів. Визначаються функції інформаційного забезпечення та ієрархія інформації в управлінських процесах. Розглянута проблема відкритості влади у нерозривному зв'язку з питаннями співучасті суспільства в інформаційних процесах.



К. В. Мелихов

**ПУТИ УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ  
ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ**

В статье анализируются проблемы информационного обеспечения управленческих процессов. Определяются функции информационного обеспечения и иерархия информации в управленческих процессах. Рассмотрена проблема открытости власти в неразрывной связи с вопросами соучастия общества в информационных процессах.

K. V. Melikhov

**WAYS OF IMPROVEMENT OF THE SUPPLY WITH INFORMATION OF  
BODIES OF THE GOVERNMENT**

To article are analyzed problems of a supply with information of administrative processes. Functions of a supply with information and hierarchy of the information in administrative processes are defined. The problem of an openness of authority in indissoluble connection with questions of partnership of a society in information processes is considered.

*Стаття надійшла до редакції 5.06.2010*

**УДК 658.3.07**

*Шумакова І. С.  
м. Харків, Україна*

**КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ТА ЙОГО ВПЛИВ НА  
ЕФЕКТИВНІСТЬ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ**

*Постанова проблеми.* Підприємство являє собою цілісну виробничо-господарську систему, але може бути представлено і у виді її складових елементів або підсистем, що взаємодіють між собою. Так, одні автори як підсистему виділяють технічну, управлінську (адміністративну) та людську (особово-культурну). Інші ж, в управлінні виробництвом виділяють дві частини: управління діяльністю та управління людьми. Управління діяльністю включає в себе планування діяльності, постановку виробничих завдань, створення системи контролю за виробництвом (виконанням завдань), вимірювання вироблюваної роботи. Управління людьми (персоналом) включає забезпечення співпраці між всім трудовим колективом, кадрову політику, навчання (підвищення кваліфікації, стажування), створення мотивації працівників та інші важливі складові частини роботи керівника або менеджера для забезпечення прогресивної та прибуткової діяльності підприємства (виробництва).

У деяких літературних істочниках можна зустріти абсолютно різноманітні варіанти структури виробничої системи підприємства. Проте, практично завжди виділяється саме управління персоналом, як складова частина системи управління. Ця обставина не є випадковою та звертає на себе увагу.

Найважливішою сферою діяльності будь-якого підприємства (організації або

фірми) є кадрова забезпеченість: залучення робочої сили, необхідна підготовка робітників тощо. Адже саме ця складова дає можливість розвитку та нормального функціонування виробництва та підприємства в цілому.

На сьогоднішній день у світовому господарстві формується новий погляд на фактори економічного зростання. Досвід з сталевим рівнем розвитку суспільно-економічних відносин або країни, що мають сталий рівень розвитку ринкових інструкцій, показав, що основа стійкого економічного зростання забезпечується рівнем розвитку і динамізмом інноваційної сфери і відбувається на базі використання знань та інновацій як найважливіших економічних ресурсів. Саме інновації призводять до формування нових галузей і виробництв, а ініціатором їх є творчість людини-новатора.

Активізація людського фактора і прискорення науково-технічного прогресу — це взаємозалежні проблеми збалансованості та динамічного розвитку факторів виробництва. Сучасні технології мають ряд особливостей: вони вузько спеціалізовані, швидко застарівають, вимагають постійного удосконалювання, їх неможливо впровадити лише за допомогою документації, без людини — носія ноу-хау.

Так, розвинуті країни світу, такі як Японія, США, Великобританія, Німеччина, Франція зрозуміли, що необхідною умовою прогресу науки і техніки є розвиток і максимальне розкриття творчого потенціалу науковців. Вони звертають на це особливу увагу і отримують відповідні результати. Ці країни зволікають „мізки” з усього світу як об’єкта інноваційної та економічної діяльності, розуміючи важливість людського капіталу та знаходячи необхідні мотиватори для їх роботи на благо не рідної країни.

На жаль, в Україні не достатньо звертають увагу на людський капітал, а особливо на людський потенціал, не має визнання людини як об’єкта капітальних вкладень, об’єкта економічної діяльності. У вітчизняних підприємців не достатнє розуміння того, що капітальні вкладення в людину є такими ж прибутковими, як і інвестиції у будь-який інший фактор виробництва, а в інноваційній сфері навіть в кілька разів більше. Тому не дивно, що в інноваційній сфері України спостерігаються негативні процеси, характерні в цілому для економіки країни. Інноваційна сфера не стала привабливою для творчого персоналу. Поряд із «втечею назовні» спостерігається «внутрішня», тобто перехід найбільш здібних молодих фахівців зі сфери досліджень до сфери бізнесу.

Питання кадрового потенціалу організації є актуальною та значущою темою на даному етапі розвитку економіки нашої країни.

Теоретичні та методологічні питання формування конкурентоспроможного потенціалу промислових підприємств, його структури, організації використання, розробки методів діагностики, вибору напряму розвитку потенціалу поки ще не отримали свого вирішення. Саме це вважається актуальною проблемою на сьогоднішній день.

Проблемами управління кадровим потенціалом підприємств займалися такі автори як Котлера Ф., Градова А., Дей Дж., Армстронга Г., Сандерса Дж., Вонга В., Мушко З., Діхтярьова Н., Василенка В., Швандара В., М. І. Круглов , А. П. Градов , Р. А. Фатхутдінов , Л. Є. Довгань та інші.

*Мета даної статті.* Предмет дослідження – кадровий потенціал організації та чинники, що впливають на його розвиток. Об’єктом дослідження обрано процес формування, використання та оцінка кадрового потенціалу організації.

Для здійснення цієї мети були вирішені наступні завдання:

- 1) ознайомитись з формуванням кадрового потенціалу організації;
- 2) визначити і детально розглянути чинники, що на нього впливають;
- 3) вивчити методи оцінки кадрового потенціалу, можливість порівняння з конкурентами;

- 4) поглибити та закріпити свої знання за допомогою вивчення людського капіталу та його кадрового потенціалу в конкретній організації.

*Вклад основного матеріалу.* На наш погляд, кадровий потенціал – це сукупна суспільна здібність до праці, потенційна дієздатність суспільства, його ресурси праці. Але поняття «кадровий потенціал» значно ширше поняття «кадрові ресурси». Якщо до складу останнього входять тільки люди працездатні по певних формальних ознаках, то поняття «кадровий потенціал» охоплює і тих, хто ще тільки готується до ефективної трудової діяльності (діти), і тих, хто вже вийшов з сфери зайнятості (пенсіонери). Тому кадрові ресурси можна розглядати як ту частину кадрового (трудоного) потенціалу носіями якої є люди, особистісний трудовий потенціал яких по своїх якісних характеристиках мав такий рівень, який дозволяє самостійно забезпечувати себе прибутком у сфері зайнятості. Всі ж інші категорії населення також мають певний рівень трудового потенціалу, але нижчий від мінімального рівня, необхідного для ефективної зайнятості.

При цьому у одній частині формально непрацездатного населення цей потенціал має тенденцію швидко зростати (учнівська та студентська молодь), в інших – знижуватись (люди пенсійного віку).

Науковим вивченням трудового потенціалу займалося багато вчених. Серед них єдиного підходу до визначення поняття «кадровий потенціал» досі не існує. Наслідком цього явища є те, що деякі вчені підходили до вивчення цього поняття з різних позицій.

Всі автори з різних позицій розкривають поняття «кадровий потенціал», але на нашу думку більш точно визначення дає А. Данилюк, кадровий потенціал – головний ресурс підприємства, оскільки саме завдяки людському інтелекту може створюватись нова, конкурентоздатна продукція, так як на сучасному етапі розвитку економіки, головним ресурсом є саме людина та її інтелект. Тільки завдяки професіоналізму, компетентності, творчому підходу і інноваційному мисленню робітників підприємства зможуть підвищити прибуток, налагодити виробництво, виробляти конкурентоздатну продукцію.

Кадровий потенціал – це трудові можливості підприємства, здатність персоналу до генерування ідей, створення нової продукції, його освітній, кваліфікаційний рівень, психофізіологічні характеристики і мотиваційний потенціал.

За визначенням Краснокутської Н.В., кадровий потенціал інноваційної організації повністю ототожнюється з творчим і являє собою сукупність знань, здібностей, навичок, особистої майстерності, системного мислення спеціалістів, які проводять інноваційну діяльність, їх творчі новаторські здібності і є базою забезпечення її інноваційного лідерства і конкурентоспроможності на ринку [1, с.401].

Як показує досвід, сучасні організації практично не можуть обійтись без спеціального підрозділу, що займається розробкою, впровадженням, контролем (оцінкою), коректуванням систем управління персоналом. Назва і форми цього підрозділу можуть бути різні, головною з погляду ефективності управління персоналом межею цієї міні-організації має бути здатність постійно удосконалюватися, змінюватися і оновлюватися відповідно до зміни потреб (мети) організації. Більш того служба управління персоналом повинна змінюватися в передбаченні змін цілей організації, у визначенні яких її представники повинні грати саму активну роль.

Стрижнем будь-якої організації є люди, що працюють в ній, якими необхідно управляти так само як співробітниками інших функцій. Саме співробітники служби людських ресурсів (а не структура відділу) забезпечує функціонування і оновлення систем управління персоналом організації [2, с 49].

Кожній організації навіть об'єднуючою самих кваліфікованих і мотивованих працівників потрібна система оцінки. Необхідна така система вимірювань і відділу людських ресурсів, як вже неодноразово мовилося, і робота цього підрозділу повинна оцінюватися за мірою досягнення мети організації. Проте цей показник потребує доповнення - оцінки витрат

на досягнення цієї мети. Реальна ефективність системи управління персоналом може бути визначена тільки із зіставлення ступеня реалізації мети з витраченими на це засобами. Інтегральний показник (ефективність на рівні організації) трансформується в ланку інших на нижчих рівнях, що показують ефективність управління персоналом підрозділу або окремих систем або підсистем управління персоналом - підбору, навчання і так далі.

Ми досліджували проблему управління персоналом в ТОВ «Металіст-А».

Процес оцінки персоналу продовжується безперервно. Як показує практика, двох зустрічей в рік для обговорення робочих процесів і розвитку персоналу явно недостатньо. Тому в ТОВ «Металіст-А» пропонується, щоб після офіційного формулювання мети і плану розвитку співробітник приступав до активної роботи над виконанням робочих завдань. Роль менеджера керівника при цьому полягає в тому, щоб забезпечити співробітників зворотний зв'язок. Керівник також має бути готовий підтримати працівника у важких ситуаціях, допомогти йому знайти ефективний спосіб вирішення проблеми.

Така робота є частиною професійного розвитку співробітників, оскільки дозволяє удосконалювати методи роботи, використовуючи всі позитивні сторони коучінгу, а також застосовувати в роботі необхідні корпоративні компетенції.

Для підвищення ефективності системи управління персоналом на ТОВ «Металіст-А» необхідно приділяти увагу роботі над ключовими компетенціями співробітників і керівників. Саме вони підтримують корпоративні цінності компанії.

При створенні системи оцінки працівників ми ставимо завдання зробити її максимально об'єктивною і зв'язати оцінку за півріччя з розміром премії за наслідками праці. Пропонована система оцінки персоналу в ТОВ «Металіст-А» працюватиме таким чином:

1. співробітник і керівник виділяють спеціальний час і зустрічаються для обговорення поставлених цілей (цей процес називається оціночною співбесідою, і до нього готуються обидві сторони); - в ході співбесіди працівник самостійно оцінює свої результати;
2. керівник пропонує своє бачення цих результатів, а також рівня компетенції;
3. керівник обговорює з підлеглим перспективи його професійного розвитку;
4. співробітник отримує повідомлення про підсумкову оцінку від керівника за півріччя через електронну систему;
5. дані про оцінки у вигляді консолідованого файлу поступають у відділ пільг і компенсацій для подальшої роботи.

На кожному з етапів пропонується виділяти ті цілі, які планується досягти, використовуючи цей інструмент управління ефективністю діяльності персоналу компанії.

Як висновок потрібно відзначити, що регулярна оцінка персоналу дозволить компаніям оптимізувати бізнес-процеси. Варто звернути увагу і на деякі труднощі, що виникають при розробці і використанні системи оцінки персоналу. Важливо зробити її комплексною і застосовною для розвитку співробітників, зрозумілою і легкою у використанні. Потрібно забезпечити максимально об'єктивне використання системи при оцінці співробітників, а її статистичних даних – при плануванні бюджету на преміювання і навчання тобто при всіх аспектах управління персоналом. Система управління персоналом повинна стати частиною корпоративної культури.

Метою діяльності підприємства є отримання прибутку від виробничої діяльності.

Товариство з обмеженою відповідальністю «Металіст-А» було організовано 03.07.2003 року. Підприємство здійснює діяльність у сфері надання в оренду нерухомого майна. ТОВ «Металіст-А» включає в себе такі підрозділи: „Центральний ринок”, „Кінний ринок” та ринок „Новосалтівський” м. Харкова. Організація є самостійною одиницею і здійснює свою господарську діяльність на принципах самофінансування, має свій баланс, власне майно, розрахункові рахунки в банках. Товариство здійснює свою діяльність на підставі статуту підприємства та інших установчих документів. В своїй діяльності ТОВ «Металіст-А» керується законами України, постановами Верховна Рада України, постановами Кабінет Міністрів України, а також іншими нормативними та законодавчими актами України.

Система підбору персоналу підприємства має ряд слабких місць, оскільки немає точних критеріїв прийому кандидатів на роботу, не виконується його тестування на предмет психологічних характеристик та інше. Внаслідок цього, велика вірогідність, що на підприємство потрапляють люди, які є «випадковими» або небажаними для фірми.

Про ефективність системи стимулювання можна говорити аналізуючи її зрозумілість для співробітників. Для проведення аналізу в даному напрямі були вивчені документи, що описують систему стимулювання. Слід зазначити, що немає єдиного документа, що дозволяє побачити цілісну картину і, зокрема, сформулювати загальне уявлення про цілі стимулювання, склад стимулюючих заходів і правила визначення заробітної плати для різних категорій персоналу.

Специфіка діяльності торгової компанії пред'являє підвищені вимоги до обслуговування клієнтів, тому основною метою є стимулювання якісного і добросовісного відношення співробітників до посадових обов'язків. Таке відношення підтримується за допомогою затвердження основних показників і додаткових умов нарахування приробітку [3, с 76].

Проведений аналіз фактичних виплат показує, що на формування відповідних мотивів спрямовується до 30% заробітної плати основного персоналу за допомогою процедури нарахування приробітку. Іншою метою є стимулювання ініціативи і відповідальності при виконанні нестандартних завдань і доручень керівництва компанії [4, с 95]. Заробітна плата нараховується виходячи з розміру місячного окладу згідно штатного розкладу та фактично відпрацьованого робітником часу протягом місяця, який враховується в таблиці обліку робочого часу.

В результаті дослідження кадрового забезпечення підприємства встановлено, що модель персоналу ТОВ «Металіст-А» передбачає три рівні. Дана структура персоналу, на наш погляд, є якщо не оптимальною, то близькою до оптимальної і кардинальних змін в структурі персоналу по категоріях в найближчому майбутньому не вимагається. При цьому структуру персоналу ТОВ «Металіст-А» можна вважати за сталу, оскільки її зміни в перебігу останніх трьох років є незначними.

*Висновки та перспективи подальших досліджень у даному напрямі.* Дослідження проблеми впливу факторів на підвищення ефективності використання кадрового потенціалу підприємства дало змогу зробити наступні висновки:

По-перше, кадровий потенціал – це сукупна здібність до праці, потенційна дієздатність суспільства, його ресурси праці. Якщо до складу останніх входять тільки люди працездатні по певних формальних ознак, то поняття «кадровий потенціал» охоплює і тих, хто ще тільки готується до ефективної трудової діяльності, і тих хто вже вийшов зі сфери зайнятості та займаються епізодичною трудовою діяльністю власних домогосподарств.

По-друге, розглянуті основні методологічні підходи щодо оцінки кадрового потенціалу підприємства та працівника. Оцінка кадрового потенціалу підприємства має будуватися на основі економічних оцінок здібностей людей, створювати певний дохід. Чим вища індивідуальна продуктивність праці робітника і триваліший період його діяльності, тим більший він приносить дохід і є більшою цінністю для підприємства. В даній статті розглядається досить поширена коефіцієнтна методика оцінки кадрового потенціалу як інструмент побудови якісно нової системи управління та мотивації персоналу на базі функціонуючого підприємства.

По-третє, за стратегічним аналізом можна виділити такі необхідні стратегічні зміни на ТОВ «Металіст-А», як:

- 1) удосконалення загального управління персоналом;
- 2) удосконалення систему планування і прогнозування;
- 3) розробити ефективну систему організації на деяких підрозділах;
- 4) розробити кращу систему мотивації персоналу.

Детальний аналіз системи управління персоналом на ТОВ «Металіст-А» виявив цілий ряд проблемних місць, що вказують на неефективність системи управління персоналом підприємства.

Планування персоналу здійснюється в основному на оперативному рівні, в деяких випадках у зв'язку з розширенням діяльності, рішення про додатковий набір кадрів ухвалювалося вищим керівником за декілька місяців. Таким чином ні планування персоналу на перспективу, ні концепції структури персоналу на підприємстві немає. Фактично основна робота в цьому плані зосереджена на оперативному заповненні вакансій, що з'являються. Підбір персоналу підприємство здійснює самостійно, у разі звільнень працівників з тих або інших причин. Система підбору персоналу підприємства має ряд слабких місць, оскільки немає однозначних критеріїв прийому кандидата на роботу, не виконується його тестування на предмет психологічних характеристик і тому подібне. Внаслідок цього, велика вірогідність попадання на підприємство людей, які є «випадковими» для фірми.

**Список літератури:** 1. Краснокутська Н.В. Інноваційний менеджмент: Навч. Посібник / Краснокутська Н.В. – К.: КНЕУ, 2003. – 504 с. 2. Пугачев В.П. Управление персоналом организации / Пугачев В.П. – М.: Аспект Прес, 1998.- 246 с. 3. Маковеев П.С. Мотивация работы: опыт системного анализа / Маковеев П.С. – О. : ОГПУ, 1998. – 246с. 4. Морозов М.А. Повышение эффективности управления персоналом (на примере предприятия туристической индустрии) / Морозов М.А. // Менеджмент в России и за границей. – 2003. - №2. –С.94-102.

І. С. Шумакова

### **КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ТА ЙОГО ВПЛИВ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ**

Розглянуто суть та значення кадрового потенціалу на підприємстві. Проаналізовано проблему формування кадрового потенціалу в організації. Запропоновано систему оцінки персоналу в ТОВ «Металіст-А» та запропоновано ефективні напрямки управління кадровим потенціалом підприємства.

И. С. Шумакова

### **КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ И ЕГО ВЛИЯНИЕ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ**

Рассмотрена суть и значение кадрового потенциала на предприятии. Проанализирована проблема формирования кадрового потенциала в организации. Предложена система оценки персонала в ООО «Металлист-А» и предложены эффективные направления управления кадровым потенциалом предприятия.

I. S. Shumakova

### **HUMAN CAPITAL AND ITS IMPACT ON PRODUKTIVITY ACTIVITY ORHANIZATION**

The essence and meaning of human resources in the enterprise. The problem building human capacity in the organization. The system of personnel evaluation in "Metalist-A". The effective direction of the human resources management company.

*Стаття надійшла до редакції 20.06.2010*

## II РОЗДІЛ

### **ПСИХОЛОГІЧНИЙ ДИСКУРС В ОСВІТНЬОМУ СЕРЕДОВИЩІ**

УДК 371.132

*Черепехіна О.А.,  
Запоріжжя, Україна*

#### **ПРОФЕСІОНАЛІЗМ ПСИХОЛОГА ЯК СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНИЙ ФЕНОМЕН**

Соціально-економічні трансформації, що відбуваються на межі століть в українському суспільстві, призводять до виникнення широкого кола особистісних і міжособистісних проблем, вирішення яких потребує кваліфікованої допомоги фахівців. У зв'язку з цим підвищується попит на послуги психологів у різних сферах суспільної діяльності і, відповідно, зростають вимоги до якості фахової підготовки психологічних кадрів у вищих навчальних закладах. Таке підвищення вимог поширюється і на рівень професіоналізму психолога. Особистісно орієнтований підхід та гуманізація вищої освіти детермінують необхідність пошуку шляхів удосконалення професійної підготовки фахівців, зокрема, засобів формування професіоналізму майбутніх психологів у ВНЗ, на що вказують у своїх працях Д.А. Белухін, О.К. Дмитренко, А.К. Маркова, Н.І. Пов'якель, З.А. Решетова, П.Г. Терлецька, Н.В. Чепелева, Л.І. Уманець, Т.Н. Щербакова та ін. Реформування системи вищої освіти - один з вирішальних чинників підвищення інтелектуального потенціалу країни. Проблеми фахової підготовки професіоналів у різних сферах психологічної практики набули для вітчизняної педагогічної науки особливої актуальності. Інтерес до проблем психологічної освіти визначається потребами гуманізації всіх сторін суспільного життя, що, у свою чергу, підвищує потребу держави, установ і окремих громадян у відповідних послугах та висуває перед вищими навчальними закладами завдання підвищення якості підготовки майбутніх психологів.

Основна мета статті – обґрунтування поняття «професіоналізм» психолога як соціально-педагогічного феномену.

Професія психолога є особливим видом діяльності, який вимагає, окрім знань, специфічних особистісних якостей, особливої структури професіоналізму. Тому однією з найактуальніших проблем у сфері професійної освіти фахівців-психологів у вищих навчальних закладах стає формування разом з теоретичним знаннями і професійними вміннями, які є фундаментом будь-якої професії, у молоді, яка отримує спеціальну психологічну підготовку в умовах вищих навчальних закладів, професіоналізму. Це потребує комплексного педагогічного підходу до створення умов для формування професіоналізму в процесі фахової підготовки психологів. Необхідність таких перетворень у сфері освіти відображено в Законі України «Про освіту», Державній національній програмі «Освіта» («Україна XXI століття»), Національній доктрині розвитку освіти, Концепції гуманітаризації вищої освіти (1996).

Результати вивчення теоретичних досліджень і досвід практичної організації педагогічного процесу в навчальних закладах, що здійснюють підготовку майбутніх

психологів, засвідчили, що проблема формування професіоналізму майбутніх фахівців з психології у процесі фахової підготовки ще не знайшла свого належного науково-методичного вирішення. Однак певна теоретико-методологічна база для вирішення цих завдань уже створена. Деякі роздуми щодо базових характеристик діяльності психологів, вимог до особистості майбутніх спеціалістів, особливостей підготовки кадрів цього профілю, представлені в працях зарубіжних (А. Маслоу, К. Роджерс, В. Франкл) і вітчизняних (Г.С. Абрамова [1], О.Ф. Бондаренко, М.Й. Боришевський, Л.Ф. Бурлачук, Н.П. Зубалій, Н.Л. Коломінський, С.Д. Максименко, В.Ф. Моргун, В.А. Татенко, Т.М. Тітаренко, М.В. Савчин, В.А. Семіченко, В.Г. Панок, Н.В. Чепелева, Т.С. Яценко та ін.) науковців.

Отже, як зазначалося вище, реалії ХХ ст. такі, що фактично кожен індивід схильний до стресу, фрустрації, професійних деформацій тощо, тому актуалізується роль психолога як фахівця, здатного допомогти індивідові у вирішенні проблем особистого й міжособистісного характеру, життєвих труднощів тощо. Особливе місце в становленні особистості психолога-професіонала належить ВНЗ, на яких покладена місія не лише підготовки майбутніх фахівців у сфері психологічної допомоги, але й формування професіоналізму студентів, що навчаються за фахом «психологія».

Проблеми формування професіоналів й професіоналізму людини не можуть розглядатися поза контекстом особистісного зростання і акме індивіда. Поява нових інформаційних технологій, комп'ютеризація праці і життя людини спричинили зміну традиційних уявлень про професійну діяльність, професіоналів і професіоналізм. Особливої актуальності це набуває, коли мова йде про професію психолога. Індивід, який має особові проблеми, перебуває лише на шляху особового зростання, не зможе допомогти іншому індивідові, що має труднощі. Мова йдеться про психолога-спеціаліста.

Під професіоналізмом у літературі зазвичай розуміється особлива властивість людей систематично, ефективно й надійно виконувати складну діяльність у найрізноманітніших умовах. У понятті «професіоналізм» відображається такий рівень оволодіння людиною психологічною структурою професійної діяльності, яка відповідає стандартам, що існують у суспільстві, і об'єктивним вимогам [2]. Професіоналізм С.А. Дружилов розглядає як інтегральну характеристику людини-професіонала (як індивіда, особистості, суб'єкта діяльності й індивідуальності), що виявляється в діяльності та спілкуванні. Професіоналізм людини – це не лише досягнення нею високих виробничих показників, але й особливості його професійної мотивації, система його спрямувань, ціннісних орієнтацій, змісту праці для самої людини [2].

Проблема професіоналізму складна і багатоаспектна та має давню історію наукового вивчення. Зокрема, питання формування професіоналізму висвітлені в працях С.Я. Батишева, Є.А. Клімова, Н.В. Кузьміної, А.К. Маркової, Н.С. Пряжнікова, В.А. Сластьоніна та ін. Дослідження основних інваріантів професіоналізму почалося з вивчення соціально-перцептивних особливостей педагогів ще в 70-ті рр. ХХ ст. у Гродненському та Кубанському університетах Росії. Проникнення в закономірності соціально-перцептивної регуляції педагогічної діяльності і спілкування вимагало посиленої уваги до аналізу уявлень, що формуються у вчителя, і понять про учня як основний предмет педагогічної діяльності. Різними авторами в різні періоди були виявлені і вивчені рівні й типи соціальної перцепції вчителя, залежність її змісту від типу організації діяльності, від особливостей особистості вчителя; види дій рефлексії в структурі соціальної перцепції вчителя; зміст і функції соціально-перцептивного еталону школяра; взаємозалежність змістовної, операціональної й мотиваційної сторін соціальної перцепції; творчі аспекти пізнання вчителем особистості учня; формування соціально-перцептивних умінь студентів педвузів; акмеологічні аспекти становлення сфери



перцептивної рефлексії студентів і вчителів; соціально-перцептивні й рефлексивні аспекти конфлікту; формування здатності до емпатії та багато іншого. Отже, постає важлива науково-педагогічна проблема - концептуалізація поняття професіоналізму.

Вивчення наукових праць Н.В. Кузьміною [3] дає змогу під професіоналізмом діяльності педагога розуміти кількісну характеристику суб'єкта педагогічної праці, що відображає високу професійну кваліфікацію і компетентність, різноманітність ефективних професійних умінь і навичок, у тому числі заснованих на творчих рішеннях, володіння сучасними алгоритмами й способами вирішення професійних завдань, що дає можливість здійснити педагогічну діяльність з високою і стабільною продуктивністю. Поділяючи позицію цього автора, ми розуміємо під професіоналізмом особистості педагога якісну характеристику суб'єкта педагогічної праці, що відображає високий рівень розвитку креативності, професійно важливих й особистісно-ділових якостей, акмеологічних інваріантів професіоналізму, адекватний рівень домагань, а також мотиваційну сферу і ціннісні орієнтації, спрямовані на прогресивний розвиток спеціаліста. Н.В. Кузьміна також зазначає, що таке розмежування дефініцій професіоналізму педагога є доцільним, особливо під час вирішення практичних завдань, пов'язаних з його розвитком, що дасть змогу більш організовано здійснити означений процес, оскільки на його різних етапах певний із його видів може домінувати: з одного боку, інтенсивний розвиток умінь гальмуватиметься, якщо від його рівня будуть відставати відповідні йому психологічні професійно важливі якості; з іншого боку, випереджальний розвиток професійно важливих якостей дозволить засвоїти нові вміння або підвищити ефективність уже існуючих; по третє, так може тривати до того часу, доки не настане відповідність, їх гармонійне поєднання [4].

У такому контексті слід акцентувати увагу на тому, який критерій високої продуктивності діяльності, що характеризує професіоналів, нерідко виступає підґрунтям для ототожнення феномену „професіоналізм” з відмінним від нього феноменом „професійна майстерність”, які часто розглядаються в психолого-педагогічній літературі як ідентичні, на що вказує С.І. Іванова. На відміну від цієї позиції, у межах педагогічної літератури наявні й дві прямо протилежні точки зору. Перша представлена ідеями Ю.К. Чабанського, який вказував, що професіоналізм учителя – це певний рівень сформованості його педагогічної майстерності. Друга - протилежна позиція І.Ф. Харламова, який, навпаки, розглядає професіоналізм педагога як ширше за обсягом поняття, що відображає сукупність властивих йому рівнів, представлених педагогічною вправністю як основою професіоналізму, що виявляється через набуття вчителем системи професійно важливих навичок і умінь; педагогічною майстерністю як доведеною до високого рівня досконалості вправністю вчителя у сфері навчально-виховної діяльності, що характеризується адекватністю використовуваних ним на практиці методів і прийомів роботи; педагогічною творчістю; педагогічним новаторством [6].

Наведена вище точка зору знаходить своє підтвердження у працях І.Д. Багасвої, В.П. Панчука та І.А. Хоменко, які, досліджуючи проблему професіоналізму педагогічної діяльності, вказують, що поняття „професіоналізм” є дефініцією вищого рівня, ніж поняття „майстерність”, пояснюючи це тим, що майстерність педагога ґрунтується переважно на його практичних, прикладних вміннях щось робити, майструвати, на що вказують В.А. Ситаров та В.Г. Маралов, а професіоналізм – це інтегрований показник особистісно-діяльнісної суті педагога, зумовлений мірою реалізації його громадянської зрілості, відповідальності та професійного обов'язку, що знаходимо у працях В.В. Панчука.

Продовжуючи почату вище думку, пояснимо, що професіоналізм діяльності виявляє свою сутність як мистецтво формувати засобами своєї професійної діяльності продуктивний результат роботи, вирішували професійні, соціальні й особистісні проблеми; психологічна та особистісна якість, яка характеризується не стільки професійними знаннями, навичками, скільки непередаваним мистецтвом постановки і вирішення професійних завдань, особливим розумінням дійсності в цілому і складних ситуацій діяльності [2].

Конкретизуючи свою думку, І.Д. Багаєва, В.П. Панчук та І.А. Хоменко слідом за Н.В. Кузьміною акцентують увагу на тому, що професіоналізм характеризується своєю особистісною й діяльнісною сутністю. Сутність першої становлять знання фахівця, необхідні для виконання ним завдань професійної діяльності, а також його специфічне ставлення до об'єкта, процесу, умов своєї професійної діяльності, що характеризується усвідомленням необхідності свого постійного самовдосконалення як професіонала. Діяльнісну, або процесуальну суть професіоналізму, становить комплекс умінь, таких як гностичні вміння, самовдосконалення, спілкування, вміння перетворювати діяльність (свою власну й учнів), реконструювати навчально-виховну інформацію з метою одержання очікуваного результату своєї праці. Відзначимо й те, що І.Д. Багаєвою було обґрунтовано базову модель професіоналізму педагогічної діяльності, яка, будучи інваріантною для всіх рівнів її втілення, містить такі взаємопов'язані компоненти: 1) професіоналізм знань як основа для формування професіоналізму загалом; 2) професіоналізм спілкування як готовність і вміння використати систему знань на практиці; 3) професіоналізм самовдосконалення, який забезпечує динамічність, розвиток цілісної системи функціонування „педагог-професійна діяльність” через адекватне самооцінювання й своєчасне коректування виявлених у процесі педагогічного спілкування особистісних недоліків і поповнення блоку інформації, необхідної для підтримки його предметної та операціональної компетентності на високому рівні.

Отже, незважаючи на те, що між феноменами „професіоналізм” та „майстерність” нами дійсно було виявлено багато спільного, однак більш ретельне їх дослідження дає підставу стверджувати, що вони все ж таки не є тотожними. Доказом цього слугують такі аргументи. По-перше, майстерність в енциклопедичній літературі визначається як високе мистецтво у певній сфері, а майстер – як спеціаліст, що досяг високого мистецтва у своїй справі. По-друге, майстерністю, за К.К. Платоновим, у психології праці називається властивість особистості, набута з досвідом, як вищий рівень професійних умінь у певній галузі, досягнутий на основі гнучких навичок і творчого підходу. По-третє, майстерністю у педагогічній енциклопедії називається високе мистецтво навчання та виховання, що постійно вдосконалюється.

Професіоналізм, на відміну від майстерності, за Н. Битяною, не може сформуватися у людини із занять тільки однією і тією діяльністю, якій вона присвятила себе, особливо якщо ця діяльність складна за своїм характером. Високий рівень професіоналізму, хоча й неможливий без розвитку в людини спеціальних здібностей, знань і умінь, але, як акцентує Н. Битянова, найважливішою умовою досягнення такого професіоналізму також обов'язково є потужний розвиток у людини загальних здібностей, перетворення загальнолюдських цінностей у її власні цінності. Під останніми Н. Битянова розуміє сукупність елементів, що визначають особистісно-позитивне ставлення до професії; розуміння своїх обмежень і ресурсів професійної діяльності; власний досвід життя в цілому, який визначає прогресивний шлях до саморозвитку, а не професійні вимоги; особливості індивідуального „бачення” засобів професійного пізнання, спілкування і праці, проблемних ситуацій, норми професійного мислення, що виникають унаслідок рефлексивного засвоєння професійної діяльності.

Є.І. Рогов також виявив, що формування професіоналізму в особистісному плані здійснюється відповідно до трьох напрямів. Перший представлений зміною всієї системи діяльності, її функцій та ієрархічної побудови, оскільки в ході вироблення відповідних трудових навичок відбувається рух особистості шаблями професійної майстерності, розвивається специфічна система виконання діяльності – індивідуальний стиль діяльності. Другий - зміною особистості суб'єкта, що виявляється як у зовнішніх проявах (моториці, мовленні, емоційності, формах спілкування), так і у формуванні елементів професійної самосвідомості та професійного світогляду. Третій - зміною відповідних компонентів установки суб'єкта щодо об'єкта діяльності, що виявляється в когнітивній сфері (у рівні інформованості про нього, рівні усвідомлення його значущості); в емоційній сфері (зацікавленості до об'єкта, схильності до взаємодії з ним і задоволеності від цього, незважаючи на труднощі) та у практичній сфері (в усвідомленні своїх реальних можливостей впливу на цей об'єкт) [5].

Ми погоджуємося з Є.І. Роговим у тому, що професіоналізм має широкий спектр проявів - від дилетантства (поверхових професійних знань, умінь і навичок) до вищих шаблів майстерності, коли установка суб'єкта професійної діяльності впливати на об'єкт замінюється його потребою у взаємодії з ним, що дозволяє говорити про становлення професійної культури і до жорстких професійних стереотипів, часом аж до професійної деформації особистості [5].

Наукові пошуки та осмислення категорії „професіоналізму” у педагогічній площині дають змогу стверджувати, що категорія „майстерність” є дуже важливою, але все ж таки складовою категорії „професіоналізм”, оскільки перша трактується вужче, як основоположний етап руху до вищих людських (професійних і моральних) досягнень, на основі чого відбувається формування професіоналізму діяльності й особистості. Наголошуючи на тому, що досягнення професіоналізму неможливе без становлення морально-духовного “Я” особистості, І.Д. Бех доводить, що воно вміщує в суб'єктивній формі систему відповідних суспільно значущих пріоритетів, створюється в процесі розвитку її морально-духовної свідомості й самосвідомості. При цьому свідомість забезпечує розвиток позитивних ставлень до певних моральних норм, тобто особистісних властивостей, а самосвідомість – їх емоційно-ціннісне оцінювання. У результаті цієї своєрідної “діяльності переживання” особистісна властивість може перетворитися на відповідну особистісну цінність, конкретний образ морально-духовного “Я” як безумовне вартісне надбання і складова ядра особистості. Зосереджуючись на процесі трансформації особистісних властивостей в особистісні цінності, І.Д. Бех стверджує, що про справжню особистісну властивість можна говорити лише тоді, коли вона втілюється в певний моральний вчинок.

Конкретизація сутності і вияв діалектичного взаємозв'язку понять „професіоналізм” і „професійна майстерність”, а також обґрунтування правомірності розкриття їх сутності як провідних категорій педагогічної акмеології, зокрема, таких як „акмеологічні інваріанти професіоналізму” і „високий акмеологічний рівень” психолога дають можливість по-новому подивитися на шляхи і детермінанти його професійного розвитку та саморозвитку. Отже, доходимо висновку, що професіоналізм, за визнанням багатьох авторів, не зводиться лише до сукупності професійних знань і умінь, він також визначається рівнем розвитку особистісно-професійних якостей, спрямованістю, особливостями мотивації, професійно-ціннісними орієнтаціями і змістом, який професіонал вкладає у свою діяльність. Більшість авторів відзначають, що розвиток професіоналізму суттєво залежить від усвідомлення фахівцем призначення і змісту професійної діяльності та полягає у формуванні та прояві професійно важливих якостей і пов'язаний із самоактуалізацією сутності, із зростанням потенціалу людини як професіонала.

В останнє десятиліття проблеми професіоналізму стали предметом пильного розгляду психологічної науки (праці А.К. Маркової, Ф.С. Ісмаїлової, Ю.П. Поваренкової, Н.С. Пряжнікова та ін.). Наявні теоретичні розробки і накопичені емпіричні дані за різними видами професійної діяльності дають можливість говорити про суттєве просування шляхом пізнання суті професіоналізму як психологічного феномену. Зокрема, в інженерній психології це праці В.О. Бодрова з психології професійної придатності, Ю.К. Стрелкова – з проблем операціонально-сислової структури професійного досвіду, помилок у діяльності досвідченого спеціаліста, Г.С. Никіфорова з проблем самоконтролю і надійності професійної діяльності, Г.В. Суходольського з психологічної теорії діяльності. У психології праці це роботи Є.О. Клімова з проблем професійного самовизначення, В.Д. Шадрікова – з проблем системогенезу професійної діяльності, Є.П. Ермолаєвої, – з вивчення перетворювальних ідентифікаційних аспектів професіоналізму, Д.І. Завалішиної - з аналізу взаємозв'язку професійного розвитку й професійного мислення.

Професіоналізація особистості в зрілому віці й чинники, що впливають на неї, розглядаються в акмеології (О.О. Бодальов, О.О. Деркач, Н.В. Кузьміна, А.П. Ситників). Проблеми професійної придатності, професійної компетентності, професійної ідентичності в різних видах праці детально досліджено в докторських роботах Н.С. Глуханюк, С.Н. Федотова, Є.Ю. Пряжнікова, Р.Х. Тугушева, Л.Б. Шнейдер, С.Л. Ленькова та ін. Проте повною мірою завдання розкриття психологічних механізмів формування та розвитку професіоналізму психолога і його зв'язок із самоактуалізацією особистості ще не знайшло свого вирішення. Термін «професіоналізм» у сучасній психологічній літературі (А.К. Маркова, Ф.С. Ісмаїлова, В.Ф. Горчакова та ін.) використовується для позначення великої сукупності елементів, що відображають високу продуктивність професійної діяльності. Водночас Р.В. Габдреев і його учні підкреслюють, що ідею професіоналізму не слід зводити лише до уявлень про високий рівень умілості професіонала.

Отже, ситуація, що склалася, у психології вимагає створення інтеграційного підходу до професіоналізму майбутнього психолога. Цей підхід має включати досягнення різних розділів психології: психології праці, соціальної психології, психології професійного здоров'я і професійного довголіття тощо. Внесок у створення такого підходу може надати інженерна психологія, що накопичила за свою півстолітню історію величезний арсенал теоретичних концепцій, категорій, які можуть бути поширені на широкий спектр професійних діяльностей.

Перспективи подальших розробок у даному напрямку ми вбачаємо у розробці моделі професіоналізму психолога ХХІ ст., обґрунтуванні концепції формування професіоналізму майбутніх психологів у ВНЗ, визначенні критеріїв сформованості професіоналізму психологів.

**Список літератури:** 1. Абрамова Г.С. Психология: Учебник для студентов вузов / Г.С. Абрамова. – Изд. 8-е перераб. и доп. – М.: Академический проект, 2003. – 496 с. 2. Дружилов С.А. Становление профессионализма человека как реализация индивидуального ресурса профессионального развития / С.А. Дружилов. – Новокузнецк : Изд-во ИПК, 2002. – 242 с. 3. Кузьмина Н.В. Профессионализм личности преподавателя и мастера производственного обучения / Н.В. Кузьмина. – М. : Педагогика, 1990. – 243 с. 4. Кузьмина Н.В. Проблемы профессиональной подготовки специалистов в вузах / Н.В. Кузьмина // Проблемы отбора и профессиональной подготовки специалистов в вузах / Под ред. Н.В. Кузьминой. – Л., 1970. – С. 47–61. 5. Рогов Е.И. Психологические проблемы формирования индивидуальности личности профессионала / Е.И. Рогов // Системное исследование индивидуальности. – Пермь, 1991. – С. 84–86. 6. Харламов И.Ф. Развитие личности и целостность учебно-воспитательного процесса / И.Ф. Харламов // Сов. педагогика. – 1985. - № 7. – С.32-37.

**ПРОФЕСІОНАЛІЗМ ПСИХОЛОГА ЯК СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНИЙ ФЕНОМЕН**

Автор в дослідженні обґрунтовує поняття «професіоналізм» психолога як соціально-педагогічного феномену. Розкриває сутність інтеграційного підходу та доводить перспективність його використання для вирішення досліджуваної проблеми.

О.А. Черепехина

**ПРОФЕСИОНАЛИЗМ ПСИХОЛОГА КАК СОЦИАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ  
ФЕНОМЕН**

Автор в исследовании проводит анализ понятия «профессионализм» психолога как социально-педагогического феномена. Раскрывает сущность интеграционного подхода и доказывает перспективность его использования для решения исследуемой проблемы.

O.A. Cherepina

**PROFESIONALISM PSYCHOLOGIST AS A SOCIO-PEDAGOGICAL  
PHENOMENON**

The author of the study obgruntuvue concept of "professionalism" of psychology as a socio-pedagogical phenomenon. Reveals the essence of the integration approach and proves its prospects use for the solution of the problem

*Стаття надійшла до редакції 28.06.2010*

**УДК 159**

*Тимошенко А.И.  
г. Харьков, Украина*

**СУДЕБНАЯ ЭКСПЕРТИЗА КАК ОДИН ИЗ ВИДОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
ПРАКТИЧЕСКОГО ПСИХОЛОГА**

В настоящее время большое внимание со стороны психологической науки уделяется её практическому применению. Среди основных направлений, имеющих в своей основе непосредственную работу с людьми, можно выделить тренинг, консультирование, психотерапию, а так же *экспертизу*.

Психологическая экспертиза, как отдельный вид деятельности практического психолога сформировалась на стыке двух наук – психологии и юриспруденции. Отсюда и специфичность её предмета исследования.

*Предметом* психологической экспертизы выступают структура, закономерности и особенности протекания любых психических процессов индивида (в рамках психической нормы) в юридически значимых ситуациях. *Объектом* соответственно – предметы правового процесса как материальные (материалы дела, справки, характеристики, протоколы, продукты творчества и т.д.), так и идеальные, собственно данные о психической деятельности подэкспертного лица (данные, полученные в ходе беседы, экспериментально-психологического исследования, невербальные проявления и т.д.).

Понятие «юридически значимая ситуация» является исключительно правовым термином, что в свою очередь связано с теми требованиями и нормами права, которые предъявляет психологии законодательство Украины. В связи с этим психология должна действовать в рамках того или иного правового института, в большинстве случаев –

судебной системы. Отсюда более полное название данной отрасли психологической науки – судебно-психологическая экспертиза (далее СПЭ). СПЭ, будучи плодом интегративного знания, как отдельная специфическая область исследования сформировалась относительно недавно – в 70-е годы прошлого столетия. Большой вклад в её развитие внесли Ситковская О.Д., Кудрявцев И.А., Сафуанов Ф.С., Нагаев В.В. и т.д. Среди них доктор психологических наук, самый авторитетный специалист в области судебно-психологической экспертизы - Коченов Михаил Михайлович. Его труд «Судебно-психологическая экспертиза» (1977) по праву считается фундаментальным и базовым учением для тех, кто занимается теоретическими и практическими разработками в данной области.

СПЭ как самостоятельная экспертная деятельность методически выделилась из уже оформленной к тому времени сферы судебно-психиатрической экспертизы. Её появление обусловлено рядом причин. Главная из них, из-за которой до сих пор ведутся дискуссии среди видных деятелей, - проблема соотношения нормы и патологии.

Каждая наука, будь то медицина, психология, психиатрия, имеет собственный категориальный аппарат, который не всегда достаточно чётко описывает границы своей дисциплины, что, в свою очередь обуславливает проблемы на другом уровне. Эти проблемы связаны с профессиональной компетенцией специалистов на стыке разных областей: психологов, психиатров, педагогов, криминалистов, судей и т.д.

Вторая причина выделения СПЭ в отдельное самостоятельное направление обусловлена практической стороной вопроса «нормы-патологии». Связано это с тем, что в определённое время запросы следственной и судебной системы стали выходить за рамки проблем психиатрии. Следствие и суд стали интересоваться не только вопросы вменяемости-невменяемости, решаемые психиатрами. Объектом внимания становятся особенности функционирования «нормальной» психики человека, имеющие юридическое значение. К ним относятся такие психологические объекты как характерологические черты индивида, особенности когнитивных процессов, темперамент, психофизиологические реакции, аффективные состояния, умственное развитие и т.д.

Важно отметить, что проблема конкретных мотивов человека входит в компетенцию исключительно следственных органов и суда. СПЭ способна разрешать проблемы, связанные лишь с мотивацией личности в целом. Это могут быть ценностные ориентации индивида, его направленность, уровень притязаний и т.д.

СПЭ назначается в тех случаях, когда следствие или суд считает необходимым подкрепить имеющуюся по конкретному делу доказательственную базу (здесь экспертиза выступает как самостоятельное доказательство по делу, при вынесении решения суд вправе учитывать или не учитывать выводы эксперта). Отметим, что основания и процесс назначения СПЭ регламентирован и закреплён в соответствующих статьях законов Украины. Проводится СПЭ в отношении лиц, обладающих в юридическом процессе определённым процессуально-правовым статусом - обвиняемых, потерпевших, свидетелей.

В настоящее время СПЭ решает следующие задачи, удовлетворяющие интересам органов, её назначивших.

В уголовном процессе это:

- исследование индивидуально-психологических особенностей личности и их влияние на юридически значимую ситуацию;
- анализ способности потерпевших от половых преступлений правильно воспринимать характер и значение действий преступника, а так же способности оказывать сопротивление;

- анализ способности лица верно воспринимать имеющие значение для дела обстоятельства и давать о них показания;
- анализ способности несовершеннолетнего лица осознавать свои действия и руководить ими, в том числе и при установлении психологического возраста;
- установление наличия или отсутствия у лица физиологического аффекта и иных эмоциональных состояний в момент совершения преступления;
- установление наличия или отсутствия у лица в период, предшествующий смерти, психологического состояния, предрасполагающего к самоубийству;
- исследование психологических и психофизиологических особенностей лица по делам, связанным с управлением техникой.

В гражданском процессе это:

- установление наличие или отсутствие морального вреда;
- анализ способности дееспособного гражданина понимать значение своих действий или руководить ими при совершении сделки;
- исследование индивидуально-психологических особенностей несовершеннолетних, в том числе установление наличия или отсутствия умственной отсталости, не связанной с психическим заболеванием, по делам о лишении родительских прав.

Несмотря на всю насыщенность юридическими терминами, судебная экспертиза не теряет на практике своей психологической сущности. Таким образом, если систематизировать и обобщить все приведённые выше задачи, решаемые СПЭ, можно выделить основные области исследования в пределах психической деятельности человека.

Прежде всего, это диагностика и анализ эмоциональных состояний индивида. Предметами изучения данной области СПЭ выступают стресс, аффект, психическое напряжение, возбуждение, а так же другие эмоциональные состояния, связанные с эмоциями гнева, страха и т.д. Задачами эксперта-психолога являются не только установление наличия или отсутствия у подэкспертного в момент совершения преступления исключительных эмоциональных состояний, но также и связь с факторами, причинами их появления. Данный вид СПЭ представляет собой достаточно разработанную в исследовательском плане область психологической экспертизы. Детально изучив материалы дела, личность подэкспертного эксперт-психолог с относительно высокой вероятностью может диагностировать наличие того или иного исключительного эмоционального состояния, повлиявшего на совершение преступления или наоборот.

Значительную область исследования СПЭ составляют экспертизы, связанные с несовершеннолетними лицами. Это могут быть как несовершеннолетние обвиняемые, так и потерпевшие, свидетели. В зависимости от процессуально-правового статуса лица, о чём было упомянуто выше, и строится дальнейший ход психологического исследования. Однако в независимости от того, какие вопросы будут заданы эксперту-психологу, неизменным является принадлежность подобного рода экспертных исследований к области возрастной психологии.

Здесь решаются задачи, связанные с умственным развитием. Это и исследование когнитивных процессов, и общий уровень знаний, умений, навыков (его соответствие возрастным нормам), особенности эмоционально-волевой сферы, характер взаимоотношений ребёнка (подростка) в семье, в референтной группе и т.д.

Немаловажным является исследование ситуаций, связанных с групповыми преступлениями. Здесь психологу придётся применить весь арсенал собственных познаний и умений. Определение группового статуса, социальных взаимосвязей, установок, ценностных ориентаций в группе, членами которой являются дети или

подростки, значительно осложнено по сравнению с группой совершеннолетних граждан. Это связано в первую очередь с несформировавшейся психикой подростка (ребёнка) в целом и отдельными её компонентами в отдельности. К ним относятся мотивация, критичность, внушаемость, ценностные позиции, склонность искать авторитеты и уступать давлению группы. Конечно же подобные особенности присущи и взрослому человеку. Однако склонность к самоанализу может не развиться в той степени у подростка, в какой она развита у психически полноценного взрослого человека. Подобные психологические новообразования являются завершающими на стадии психического и личностного формирования индивида. Их недоразвитие, отягченность общей безграмотностью, несформировавшейся или деформированной мировоззренческой позицией, спутанность мотивов и несоответствие их целям деятельности могут говорить об отставании в умственном развитии несовершеннолетнего, не связанном с психическим заболеванием.

При исследовании задач, связанных с установлением наличия или отсутствия состояния, приведшего к самоубийству, на пути эксперта-психолога встаёт ряд немаловажных вопросов.

Во-первых, это вопрос понимания суицида как исключительного акта, носящего аутоагрессивный характер с одной стороны, и аффективный – с другой. Если изучение ситуации, изложенной в материалах дела, наталкивает специалиста на то, что предшествующие ей события носили резкий стрессогенный характер, были обусловлены трагическим, субъективно значимым для индивида событием его жизни, то психологическое исследование строится в одном направлении. Если же имеются данные о том, что подэкспертный на протяжении относительно длительного времени находился в депрессивном, субдепрессивном состоянии, заявлял косвенно или напрямую о том, что его жизнь потеряла смысл, то мотивацию его поступка следует искать в другом, исходя из представлений понятия экзистенциального кризиса, получившего своё распространение в послевоенные годы прошлого столетия. Здесь важными в экспертном отношении будут являться все объекты, так или иначе связанные с проекцией психологического состояния суицидента вовне. Это могут быть и предсмертные записки, и различные продукты творчества, такие как дневники, рисунки, аудио-, видеозаписи, художественные произведения и т.д.

Во-вторых, так или иначе встаёт вопрос о том, в каком психофизиологическом состоянии находился человек в момент, предшествующий его смерти. Здесь имеется ввиду принятие токсических, наркотических веществ и препаратов, существенно меняющий состояние субъекта и взаимосвязь его с окружающим миром. По статистическим данным, достаточно большое количество суицидальных попыток было совершено в наркотическом бреде и не носило ни аффективный, ни экзистенциальный характер.

В-третьих, встаёт вопрос о соотношении психологической и психиатрической стороне компетенции специалистов в ходе решения вопросов по данному виду экспертиз. Не вдаваясь в подробности, следует ещё раз отметить то, что в своей основе психология и психиатрия хоть и имеет смежные, но всё же различные объекты исследования. Психиатрия работает с категориями психической патологии, её производными и динамикой во времени. Психология работает с «нормальной» психикой индивида, изучая те или иные воздействия экзогенных и эндогенных факторов на отражение в психике человека окружающей действительности. Представляется, что в отношении практически любых спорных вопросов судебной экспертологии, при наличии данных об отсутствии



психической аномалии индивида, в том числе и при совершении суицида, решение поставленных вопросов всецело принадлежит компетенции психолога.

При психологическом исследовании способности понимать характер и значение совершаемых с жертвой половых преступлений действий, а также оказывать сопротивление, необходимо отметить, что подобные экспертизы проводятся в основном в отношении несовершеннолетних. Более подробно о диагностике юридически значимых психологических особенностей несовершеннолетних было сказано выше. Укажем лишь особенности, связанные со спецификой, непосредственно присущей данному типу преступлений.

Способность оказывать сопротивление, зависит не только от индивидуально-психологических особенностей подэкспертного (аффект страха, пассивность, повышенная внушаемость и т.д.), но и от способности понимать характер и значение совершаемых с ней (с ним) действий. При всём наглядном сходстве двух последних понятий, они всё же отличаются друг от друга. Понимание характера действий зависит от общеобразовательного уровня подэкспертного лица, его познаний в области биологической стороны половых взаимоотношений между мужчиной и женщиной: функции деторождения, строения половой системы, психофизиологические детерминанты и т.д. Очень важным фактором, влияющим на способность оказывать сопротивление, является осознание на ранних этапах развития ситуации её сексуальной направленности.

Значение совершаемых действий – это нравственная сторона данной проблемы. Условно её можно подразделить на два подфактора – это субъективная значимость для потерпевшей (потерпевшего) сложившейся ситуации, её дальнейшее влияние на ход жизни. А так же социально-этическая сторона, связанная с морально-этическими понятиями. Здесь существенную роль играет отношение общества к данной проблеме, социо-культурные компоненты социальной среды, сложившиеся нормы, устои в семье и т.д.

Несомненно, все три из вышеизложенных компонентов экспертного исследования должны изучаться в их взаимном влиянии и совокупности.

Экспертно-психологическое исследование дел, в которых встают вопросы о способности субъекта воспринимать значимую для дела информацию, а также давать показания, всецело лежит в области общей психологии. В данном случае предметом исследования являются особенности когнитивных процессов, их функционирование в конкретных условиях среды (микроклимат, освещённость, наличие посторонних шумов и т.п.), а также особенности речевого аппарата индивида. Диагностика данных элементов психики человека достаточно хорошо разработана и изучена.

Диагностическое экспертно-психологическое исследование индивидуально-психологических особенностей индивида красной нитью проходит сквозь все предметные виды экспертизы, будь то уголовный или гражданский процесс.

Исходя из понимания СПЭ как самостоятельного, но всё же дочернего направления психологии как науки, СПЭ использует те же методы, что и общая психология в широком смысле этого слова. Это наблюдение, беседа, экспериментальные методы и т.д. Не будем останавливаться на этом вопросе подробно, укажем лишь, что конкретные методики должны обладать достаточной степенью надёжности, валидности и применяться в рамках системного подхода к исследованию.

Системный подход как структура, содержащая в себе множество детерминирующих связей, осуществляется на базе психологии и криминалистики. Это обусловлено той юридической сущностью, которой пропитан весь предмет СПЭ. Говоря более конкретно, эксперт-психолог в рамках собственного психологического

исследования должен руководствоваться не только чисто психологическими методами (тесты, опросники, графические методики и т.п.), но и уделять особое внимание ситуации правонарушения, в которой задействован подэкспертный. Другими словами, эксперту-психологу необходимо учитывать причинно-следственные связи между конкретным лицом и ситуацией. Учёт, подробный анализ, прогнозирование взаимодействия индивида и юридической ситуации осуществляется *ситуалогией*. Её основным инструментарием является *ретроспективный анализ*. При этом, данные, полученные в ходе подобного исследования, должны соответствовать, или, по крайней мере, не противоречить в теоретическом отношении конфликтологии, как одной из отраслей психологии. Это обусловлено тем, что любая ситуация правонарушения, будь то гражданский или уголовный процесс, носит конфликтный характер. Ретроспективный анализ взаимодействия индивида и конфликтной ситуации, учитывая теоретический компонент конфликтологии и практический ситуалогии, является эффективным методом «в руках» специалиста.

В некоторых случаях перед СПЭ ставятся вопросы, выходящие за пределы компетенции специалиста-психолога. Зачастую это обусловлено спецификой ситуации правонарушения, её нестандартностью. Например, по делам об изнасиловании и тому подобным преступлениям, часто возникает вопрос не только об особенностях характера, темперамента преступника, но и об особенностях развития сексуальной стороны его жизни. Одного лишь классического психоанализа в данном случае не достаточно. В подобной ситуации возникает потребность назначения *комплексной* психолого-сексологической экспертизы. Опираясь на данные психологии и сексологии велика вероятность того, что заключение является не только верным, но и будет носить прогностический характер, что поможет правоохранительным органам в целях профилактики подобных преступлений.

На сегодняшний день проведение комплексных экспертиз всё больше приобретает необходимость собственного назначения. Среди них можно выделить такие виды экспертиз как психолого-психиатрическая, медико-психологическая, психолого-автотехническая, психолого-лингвистическая, психолого-искусствоведческая, психолого-почерковедческая, психолого-сексологическая и т.д. Представляется, что данный перечень далеко не исчерпывающий и меняется в зависимости от того, какие требования предъявляет к специалистам разных отраслей следствие или суд, а так же ситуация правонарушения в целом.

Комплексные экспертизы обладают большим спектром решаемых задач и потенциальных возможностей. Дискуссионным остаётся вопрос о степени включенности и границах компетенции специалистов разных профилей. В данный момент не имеется законодательно закреплённого чёткого алгоритма совместной работы, определены лишь базисные моменты. Особенно это подчёркивается в ситуации назначения психолого-психиатрической экспертизы. В связи с этим актуальным на сегодняшний день является целенаправленная методическая разработка подобных «брешей» в экспертологии.

Отметив основные моменты касаясь сугубо психологических и методических проблем современной СПЭ необходимо отдельно остановиться на вопросах подготовки компетентных специалистов в этой области.

Несомненно, психологическая экспертиза прочно вошла в обиход законодательного, следственного, судебных аппаратов. А как обстоят дела с подготовкой кадров по данному профилю? Не смотря на то, что в учебный план ВУЗов включён предмет «Экспертиза», на сегодняшний день не имеется специально разработанной программы обучения по данному предмету. Вероятно, это связано с малой востребованностью на рынке труда специалистов в сфере психологической экспертизы - один эксперт-психолог может выполнять достаточно большой объём работы. Но при этом

нельзя не отметить возрастающий интерес к подобного рода психологическим исследованиям. Ведь психологическая экспертиза выполняет не только диагностические задачи психологии, но и является связующим звеном между совершенно разными научными институтами – судебным, криминалистическим, правовым и т.д. Это не может не повлиять на требования, предъявляемые эксперту-психологу в ходе его практической деятельности.

Возвращаясь к вопросу подготовки специалистов данной области необходимо уточнить, что в данный момент фактически не имеется ВУЗов, целенаправленно готовящих лиц по профилю «Эксперт-психолог». Имеются лишь отдельные наработки и сделаны первые шаги в этом направлении. Например, юридические ВУЗы готовят специалистов по юридической психологии, обладающими определёнными познаниями в области права и смежных наук. На сегодняшний день практикуется так же привлечение к консультированию специалистов из области общей психологии, социологии и даже педагогики. Это представляется не совсем верным исходя из направленности задач современной экспертологии.

Хочется верить, что в дальнейшем психологические экспертные исследования с поступательным интегративным развитием науки, преодолением методического кризиса перейдут на качественно другой уровень развития и становления СПЭ как самостоятельной научной ветви.

**Список литературы:** 1. Нагаев В.В. Основы судебно-психологической экспертизы. М.:ЮНИТИ-ДАНА, Закон и право, 2000. – 333с. 2. Сафуанов Ф.С. Судебно-психологическая экспертиза в уголовном процессе: Научно-практическое пособие. – М.: Гардарики, Смысл, 1998. – 192с. 3. Ситковская О.Д., Коньшева Л.П., Коченов М.М. Новые направления судебно-психологической экспертизы. М.: ООО Издательство «Юрлитинформ», 2000 – 160 с. 4. Кудрявцев И.А. Комплексная судебная психолого-психиатрическая экспертиза (научно-практическое руководство). М.: Изд-во Моск. ун-та, 1999. – 497с. 5. Коченов М.М. Введение в судебно-психологическую экспертизу. М., 1980. 6. Науково-методичні рекомендації з питань підготовки матеріалів та призначення судових експертиз, затверджено наказом МЮ України від 30.12.2004 N 144/5 (зареєстровано у МЮ України 19 січня 2005 р. за N 61/10341). 7. Седнев В.В., Ревяков И.С., Микитина Э. В. Ретроспективное исследование личности в контексте судебной экспертизы // Наука и технологии: шаг в будущее – «2006». Мат. 1 международной научно-практической конференции. – Белгород: Ромнаучкнига, 2006. – Т. 9. – с. 34-37. 8. Судебная экспертиза: уч. пособ. / Д.А. Сорокотягина, И.Н. Сорокотягин. – Ростов-н/Д: Феникс, 2006. – 336 с.

А.И. Тимошенко

### **СУДЕБНАЯ ЭКСПЕРТИЗА КАК ОДИН ИЗ ВИДОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРАКТИЧЕСКОГО ПСИХОЛОГА**

Сделан краткий обзор психологической экспертизы как одного из направлений практической психологии. Проанализированы основные пути реализации психологического знания в рамках правового института. Намечены главные цели и задачи в процессе подготовки и оптимизации труда специалистов в области психологической экспертизы.

А.І. Тимошенко

### **СУДОВА ЕКСПЕРТИЗА ЯК ОДИН З ВИДІВ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАКТИЧНОГО ПСИХОЛОГА**

Зроблений короткий огляд психологічної експертизи як одного з напрямів практичної психології. Проаналізовані основні шляхи реалізації психологічного знання в рамках

правового інституту. Намічені головні цілі і задачі в процесі підготовки і оптимізації праці фахівців в області психологічної експертизи.

A.I. Timoshenko

### JUDICIAL EXAMINATION AS ONE OF TYPES OF ACTIVITY OF PRACTICAL PSYCHOLOGIST

The brief review of psychological examination is done as one of directions of practical psychology. The basic paths of realization of psychological knowledge within the framework of legal institute are analysed. Primary objectives and tasks in the process of preparation and optimization of labour of specialists in area of psychological examination are set.

*Стаття надійшла до редакції 15.05.2010*

УДК 159.9.072.592

*Марченко І. Б.  
м. Київ, Україна*

### ОРГАНІЗАЦІЯ ТА ПРОВЕДЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО МОНІТОРИНГУ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ УЧНІВСЬКОЇ МОЛОДІ

**Постановка проблеми.** Професійне самовизначення є центральним у всій системі можливих самовизначень особистості в юнацькому віці, тому так важливо молодій людині правильно визначити майбутню професію і шлях її отримання. Для комплексного дослідження властивостей особистості і для допомоги молодій людині в виборі майбутньої професії універсальним методом є психологічний моніторинг.

**Мета** нашого дослідження полягає:

- в аналізі останніх досліджень і публікацій, з яких розпочато розв'язання проблеми організації та проведення психологічного моніторингу;
- в розробці технології психологічного моніторингу професійного самовизначення учнівської молоді з виокремленням його етапів та описом самої процедури його проведення;
- в підборі діагностичних та корекційних методик, які доцільно застосовувати в психологічному моніторингу професійного самовизначення особистості в залежності від його етапу.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** В процесі дослідження проблеми нами було проаналізовано роботи з проблеми професійного самовизначення Є.А. Климова [22], О.І. Вітківської [1] Б.Г. Ананьєва [2, Р. Бернса [3; 4], Л.И. Божович [5], И.А. Кудрявцева [6], Н.А. Гульянова [7], У. Джемса [8] та ін.; з моніторингу як загально наукового поняття Ю.А. Израеля [4], І.Г. Герасимова [5]; з психологічного моніторингу в освіті А.Н. Майорова [6]; Е.Ф. Зеєра [10], Н.Ф. Тализіної [32]; з вікових особливостей учнівської молоді І.С. Кона [11] П.А. Шавіра 9; з дослідження мотивів та мотивації Є.П. Ільїна [10], В.А. Семіченко [18] Х. Хекхаузена [11], Н.І. Литвинової [12] та ін..

**Основний матеріал і результати дослідження.** *Моніторинг як загально наукове поняття.* Моніторинг є тим методом, який виник в процесі господарської діяльності

людини як відповідь на загрозу, що виникає раз у раз при більш поширеному впливі людини на природне середовище. Моніторинг спрямований на управління процесом з метою його оптимізації або приведення до встановленої норми.

В дійсності принципи організації, проведення моніторингу та використання отриманої інформації в управлінні можна перенести на будь-яку діяльність людини, в процесі якої виникає потреба керувати та спрямовувати управління складними об'єктами та прогнозувати можливі зміни. Ефективне управління такими об'єктами можливе тільки завдяки безперервному потоку інформації про їх стани і ті процеси, які сприяють динамічному прогресу або загрожують регресу розвитку об'єктів. Завдяки своїй універсальності поняття моніторингу сміливо і швидко увійшло в наукову лексику. «Є підстави говорити, що залишилося мало галузей діяльності, де тією чи іншою мірою не використовувався б моніторинг» [13].

Поняття моніторингу активно використовується в соціології, економіці, біології, медицині та інших науках. Не стала виключенням і психологія. В психологічній науці моніторинг застосовують для виявлення тенденцій і закономірностей психологічного мікроклімату, як окремих колективів, так і окремої людини (Орлов А.А. та ін.); відстеження динаміки властивостей особистості (Киричук О.В. та ін.); психічних станів особистості (Марченко І.Б., Музичу О.А.) та ін. Так у середовище фахівців-психологів закладів освіти різних рівнів (школа, ПТНЗ, ВНЗ) поступово приходить розуміння того, що для виявлення й усвідомлення процесів, що відбуваються в освіті, для дієвого керування ними, а не спонтанної боротьби з привидами, необхідно безперервне спостереження за станом системи, тобто її моніторинг.

"До кінця 80-х років наша школа була однотипна. У цій ситуації необхідності моніторингу як такого просто не було. Сьогодні ситуація змінилася надзвичайно різко. Наслідки наших експериментів повинні й відслідковуватися, і прогнозуватися. У цьому і є призначення моніторингу" [14].

Термін *моніторинг* (англ. *monitoring*), в самій загальній сучасній формі, означає: 1) постійне спостереження за будь-яким процесом з метою виявлення його відповідності бажаному результату або попередньому положенню; 2) спостереження оцінка та прогноз стану навколишнього середовища у зв'язку з господарчою діяльністю людини [15].

Як вважає Е.Ф. Зеєр [16], моніторинг можливо розглядати як процес відстеження стану об'єкта (системи або складного явища) за допомогою неперервного або періодичного (системного) отримання даних, що являють собою сукупність певних ключових показників. Моніторинг потрібен, коли в розробці будь-якого процесу важливо постійно відстежувати, що відбувається в реальному середовищі з метою включення результатів поточних спостережень в подальше регулювання цим процесом.

*Основні принципи психологічного моніторингу.* В умовах сучасних навчальних закладів, робота практичного психолога повинна базуватися на постійно відновлюваній інформації про стан та динаміку розвитку особливостей учнівської молоді в процесі навчання. Суть психологічного моніторингу зводиться до отримання поточної інформації про стан об'єкту відповідно поставлених цілей з метою корекції. Мета має бути сформована за результатами попереднього аналізу психологічного стану або процесу.

При розробці програми психологічного моніторингу слід враховувати його якісні особливості (визначити особливості), які виявляються на стадії визначення мети і при виборі засобів діагностики, для розробки оптимальних корекційних методів впливу.

Для проведення психологічного моніторингу необхідно заздалегідь мати модель ідеального результату, який бажано отримати в результаті корекційних впливів. Не кожен

психологічний аналіз можна вважати моніторинговим дослідженням. В психології можливі ситуації коли моніторингове дослідження неможливі, це ті в яких відсутня позитивна модель діяльності, розвитку, станів та ін., якої слід намагатися досягти. Наприклад, якщо виникає потреба дослідити професійне самовизначення підлітків в процесі профорієнтаційної роботи в старших класах, то результатом нашого дослідження буде динаміка розвитку психологічних чинників, які впливають на професійне самовизначення протягом визначеного періоду. Так, це буде психологічне дослідження, але не буде моніторингом. Для проведення психологічного моніторингу слід, перш за все, сформулювати та розробити ідеальну модель професійного самовизначення учнів старших класів та визначити термін його проведення. Наприклад, ідеальна модель для учнів 9, 10 класів: визначення напряму своєї майбутньої професійної діяльності. Термін проведення психологічного моніторингу професійного самовизначення учнів 9, 10 класів може бути один учбовий рік, а може бути подовжений до двох календарних років. Ідеальна модель професійного самовизначення учнів 11 (12) класів: вибір майбутньої професії та з шляхами її отримання. Термін проведення моніторингу з учнями одинадцятого класу обмежений одним учбовим роком.

Інформація, яка отримана в ході проведення психологічного моніторингу з метою корекції, повинна відповідати наступним критеріям:

- точність;
- достатність;
- структурованість;
- оптимальність узагальнення;
- доступність (А.Н. Майоров [17]).

Таким чином, є важливою і необхідною умовою підтримувати змістову валідність діагностичного матеріалу, який повинен діагностувати саме ту властивість особистості, яка потрібна для прогнозу.

Психологічний моніторинг реалізується в двох основних напрямках:

- Відстеження параметрів діяльності: основна увага приділяється особливостям впровадження діяльності (труднощі, перешкоди, викривлення), тому що ці данні є найбільш інформативні в порівнянні з даними про результат.
- Спостереження та оцінювання за певними критеріями, а також прогноз розвитку досліджуваних психологічних особливостей особистості.

Всі способи, технології використання психологічного моніторингу можливо звести до декількох груп:

1. Поточне спостереження.
2. Метод тестових ситуацій.
3. Експлікація (розгортання, пояснення змісту учбово-професійної діяльності).
4. Опитувальники.
5. Аналіз результатів учбово-професійної діяльності.
6. Тестування [18].

Базовою основою психологічного моніторингу є система діагностики, яка розробляється під конкретну ситуацію і критерії.

*Психологічний моніторинг професійного самовизначення.* Інтерес до діяльності починається з дитинства. Професійне самовизначення бере початок з дитячих ігор, де дитина приміряє на себе різні професійні ролі [19]. В підлітковому віці гра замінюється фантазією про майбутнє. А на наступному етапі – попереднього вибору професії, різні види діяльності розглядаються з позиції інтересів, здібностей, з позиції будь-якої загальної системи цінностей.

У ряді психологічних досліджень (П. Лазарсфельд, Ш. Бюлер, Э. Гінзберг, С. Аксельрод, Дж. Херма) було показано, що на вибір людиною сфери праці впливають різні суб'єктивні фактори, і що рішення про професійне майбутнє безпосередньо залежить від загального розвитку особистості. Зарубіжними дослідниками були виділені три періоди, що характеризуються різними підставами для вибору професії: фантазії (4-10 років), активні проби (11-17 років), реалістичний вибір (18 років -24 роки) [20].

Інтерес, як стійка потреба в діяльності, є потужною рушійною силою отримання та накопичення знань, розвитку умінь і навичок особистості. В свою чергу, стійкий інтерес до певної професії переважно виникає на ґрунті дійсної здібності до неї. Тобто існує єдність між інтересом як потребою в діяльності, і внутрішніми даними - здібностями особистості до неї. Тому поряд з моніторингом ставлення до професії має бути передбачена і діагностика задатків та здібностей особистості учня, а також його знань, умінь і навичок як показників рівня розвитку його здібностей, які виступають як внутрішні умови розвитку стійкого позитивного ставлення до професії.

Професійне та особистісне самовизначення є основними новоутвореннями старшого підліткового і молодшого юнацького віку. В психологічній готовності до самовизначення провідну роль відіграє самосвідомість.

Професійне самовизначення – це самостійний вибір професії, якій здійснюється в результаті аналізу людини своїх особистісних ресурсів, в тому числі своїх здібностей, та співвідношення їх з вимогами професії. В процесі професійного самовизначення людина діє як суб'єкт, а не як об'єкт виховних впливів.

Які фактори обумовлюють вибір людиною тієї або іншої професії? На практиці виявляється, що схильності враховуються в останню чергу, а от думка батьків має значний вплив.

Є.О. Климов виділяє вісім чинників вибору професії: позиція старших членів родини; позиція товаришів, подруг; позиція вчителів, шкільних педагогів; особисті професійні плани; здібності; рівень домагань на суспільне визнання; поінформованість; схильності. Він вважає, що «Вважати свідомий і самостійний вибір професійного трудового шляху, свідомо й самостійно сформований особистий професійний життєвий план підростаючої людини необхідною умовою успішності його праці й задоволеності в майбутньому (умовою необхідним, хоча й не єдиним)» [21].

Е.Ф. Зеєр також за основу виокремлення стадій професійного самовизначення особистості бере соціальну ситуацію і рівень реалізації ведучої діяльності [22; 13].

**Структура психологічного моніторингу професійного самовизначення.** Одразу хочу уточнити, що в цій статті ми описуємо принципи психологічного моніторингу професійного самовизначення для старшокласників на етапі вибору професії.

Визначення можливості проведення психологічного моніторингу починається з розробки ідеальної моделі або ідеального результату. В організації і проведенні психологічного моніторингу слід визначити підготовчий та робочі етапи діяльності практичного психолога:

*Підготовчі етапи:* визначення об'єкту та предмету дослідження; постановка завдання; формування ідеальної моделі; визначення критеріїв; підбір тестів та інших методик дослідження.

*Робочі етапи:* збір інформації (тестування, анкетування, бесіда, спостереження та ін.); систематизація та обробка даних; формування науково обґрунтованого прогнозу та рекомендацій; збереження та розповсюдження інформації.

Слід зазначити, що особливо ретельно необхідно підходити до підготовчого етапу моніторингу, оскільки від цього залежить реалізація мети дослідження. На цьому етапі повинно бути утворено проблемно-діагностичні блоки діагностування, підібрано методики та

діагностичні процедури, розроблено систему критеріїв.

Результати діагностики особливостей професійного самовизначення учнівської молоді заносяться в інформаційний банк даних. Статистична обробка результатів дослідження дозволяє представити їх у вигляді діаграм.

Діагностика інтелектуального розвитку, виявлення домінуючого типу мислення, професійних інтересів і схильностей випускників (9, 11 кл.). Відмінною рисою розробленої програми є те, що діагностика інтелектуального потенціалу школяра розглядається в контексті з його відповідності майбутній професії. Рекомендації, складені з урахуванням результатів тестування, сприяють вибору професійної діяльності, у якій, згідно із прогнозом, кожен учень може бути найбільш успішним. Психологічний моніторинг передбачає психолого-діагностичне забезпечення неперервності в системі “старша школа – професійний навчальний заклад”.

Структурними компонентами психологічного моніторингу самовизначення учнівської молоді є:

1. *Мета управління.* Управління завжди носить цілеспрямований характер. Отже, необхідно розробити теоретичний підхід і методiku визначення мети й виміри результату для одержання можливості їх порівняння й розробки необхідного управлінського рішення.

2. *Визначення похідного стану керованого процесу.* У якості такого Н.Ф. Гализіна[23] вказує на похідний стан психічної діяльності учнів, що має бути виявлений на 2-х рівнях:

- виявлення відповідності психічного розвитку учнів цілям, поставленим на даному етапі;
- виявлення тих конкретних знань і пізнавальних дій (пізнавальної активності), які необхідні для формування заданого виду пізнавальної діяльності (психічної активності).

Цей аналіз проводиться також з метою з'ясування індивідуальних особливостей учнів, для керування процесом професійного самовизначення.

3. *Основні перехідні стани процесу професійного самовизначення.* Успішність досягнення мети прямо залежить від знання основних проміжних станів й їх послідовності.

4. *Забезпечення систематичного зворотного зв'язку:*

- визначення змісту зворотного зв'язку - виділення сукупності контрольованих характеристик на підставі цілей корекційної роботи;
- визначення періодичності зворотного зв'язку.

У кібернетиці є загальноновизнаним положення про те, що чим частіше здійснюється контроль за процесом, тим вище ефективність керування.

5. *Корекція ставлення до професії.* Цей етап у керуванні припускає забезпечення переробку інформації, отриманої по каналу зворотного зв'язку, вироблення корекційних впливів та їх реалізації. Здійснюється за трьома напрямками:

- реагування на очікувані зміни ситуації;
- реагування на зміни, що відбулися у ситуації (корекція програми здійснюється відповідно до змінених умов роботи);
- реагування на помилки (корекція програми виробляється відповідно до характеру відхилення на основі аналізу помилок).

Проведення психологічного моніторингу потребує визначення періодичності та циклічності вимірів, оскільки не всі показники мають однакову динаміку розвитку. Деякі з показників мають повільну динаміку розвитку, тому немає необхідності проводити часті заміри, інші – навпаки, можуть змінюватися в короткий проміжок часу

#### **Алгоритм процедури психологічного моніторингу професійного самовизначення учнівської молоді.**

**Об'єктом** психологічного моніторингу є процес професійного самовизначення учнівської молоді, а **предметом** – індивідуально-психологічні особливості учнів, які впливають на їх професійне самовизначення.



Завдання психологічного моніторингу професійного самовизначення учнівської молоді:

- провести дослідження професійно важливих індивідуально-психологічних особливостей старшокласників;
  - зробити аналіз отриманих даних;
  - за результатами дослідження проводити корекційні заходи з метою оптимізації профорієнтаційної роботи.

Модель професійного самовизначення учнів в моніторинговому дослідженні є тією **метою** до досягнення якої спрямовують свої зусилля практичні психологи.

Ми виділили п'ять етапів психологічного моніторингу професійного самовизначення учнівської молоді.

**Першим (попереднім) етапом** є визначення ідеальної моделі професійного самовизначення учнівської, яка є бажаним результатом процесу профорієнтаційної роботи та саморозвитку. Аналізуючи ситуацію та побажання учнів і їх батьків вербалізуються позитивні моделі професійного самовизначення та фіксуються в бланку моніторингового дослідження. Додатковій перевірці підлягають всі моделі професійного самовизначення, складені дітьми і батьками, для уникнення невідповідності бажаного та можливого.

**Другим (підготовчим) етапом** моніторингового дослідження є визначення психологічних критеріїв, за якими робиться висновок чи внутрішньоособистісні умови для професійного самовизначення.

Критеріями професійного самовизначення учнівської молоді є:

**Третій (робочий) етап** - це діагностика, за складеним планом, індивідуально психологічних особливостей.

**Проект плану індивідуально психологічних особливостей:**

1. Тип темпераменту.
2. Тип характеру.
3. Рівень розвитку самопізнання.
4. Рівень розвитку потреб.
5. Мотивація до вибору професії.
6. Рівень самооцінки.

На **четвертому (робочому) етапі** проводиться корекційна робота. Який включає індивідуальну роботу учень-психолог, учитель-психолог, батьки-психолог так і групові методи роботи (тренінги, ігри та інші).

Результати діагностики заноситься до бази даних, поповнюються новими даними і використовуються психолого-педагогічним персоналом за потребою. Контроль і відповідальність за доцільністю використання інформації по кожному конкретному учневі несе практичний психолог учбового закладу.

**План проведення діагностики професійного самовизначення учнівської молоді**

№	Методика	Дата I	Класи	Дата II
1.	«Особистісний професійний план»			
2.	Діагностика професійних уподобань			
3.	Індивідуальна профорієнтаційна бесіда			
4.	Шкільний тест розумового розвитку (ШТУР)			
5.	Тест Дж. Голланда			
6.	Опитувальник професійної готовності Л.Н. Кабардова (ОПГ)			
7.	Тест Э. Шострома (САТ)			
8.	«Особистісна професійна перспектива»			

**П'ятий (заключний) етап** – проводиться в кінці моніторингу з метою порівняння перших результатів, які були отримані на початку дослідження, і тих які отримали в кінці після проведеної корекційної роботи з оптимізації професійного самовизначення старшокласників. Психологічний прогноз формулюється практичним психологом на основі аналізу результатів отриманих в процесі моніторингу. Від терміну спостереження динаміки психічних властивостей особистості (чверть, семестр, учбовий рік, декілька років), спрямованості моніторингового дослідження залежить далекоглядність прогнозу.

*Психокорекційна робота.* Данні, отримані протягом визначеного часу заносять в комп'ютер, аналізують і зберігають протягом перебування учня в навчальному закладі. Від терміну спостереження динаміки психічних властивостей особистості (чверть, семестр, учбовий рік, декілька років), спрямованості моніторингового дослідження залежить далекоглядність прогнозу. Психологічний прогноз формулюється психологом на основі аналізу результатів отриманих в процесі моніторингу за обраними тестовими методиками. Результати заносяться до бази даних, поповнюються новими даними і використовуються психолого-педагогічним персоналом за потребою. Контроль і відповідальність за доцільністю використання інформації по кожному конкретному учневі несе практичний психолог учбового закладу.

Дані психологічного моніторингу можуть використовуватись в різних напрямках навчально-виховного процесу, серед яких важливе місце займає особистісне та професійне самовизначення учнів.

Психологічний прогноз з метою профорієнтації має вагомий вплив на особистість в процесі професійного самовизначення. Вчасно усвідомлені особистістю сильні і слабкі сторони дають можливість корекції для подальшого успішного вибору професії і шляхів її отримання.

Корекційна робота має відбуватися за таким планом:

1. Випробування учнем своїх здібностей, знань, умінь, навичок на практиці під керівництвом досвідченого професіонала або педагога.
2. Проведення розвиваючих тренінгів.
3. Просвітницька робота з педагогічним колективом і батьками.
4. Профорієнтаційна робота з учнями.

**Висновки.** В процесі дослідження ми проаналізували ключові дослідження і публікації з проблеми організації та проведення психологічного моніторингу професійного самовизначення учнівської молоді, а також розробили психологічний моніторинг професійного самовизначення учнівської молоді: розробили його етапи та технологію проведення, підібрали діагностичні та корекційні методи та методики психологічного моніторингу професійного самовизначення.

Проведене нами дослідження проблеми «Організація та проведення психологічного моніторингу професійного самовизначення учнівської молоді» розкриває можливості практичних психологів закладів освіти різних форм і рівнів допомагати учням та студентам які стоять перед вибором майбутньої професії в професійному самовизначенні. В випадку необхідності, тобто коли молода людина невірно вибирає, або не може самостійно вибрати майбутню професію практичний психолог має змогу, за даними психологічного моніторингу, провести корекційну роботу з оптимізації вибору майбутньої професії або напрямку професійного самовизначення.

**Список літератури:** 1.Вітковська О.І. Професійне самовизначення особистості і практичні аспекти професійної консультації: Монографія. – К.: Наук. світ, 2001. – 91 с. 2.

*Ананьев Б.Г.* О проблеме современного человекознания. М.: Наука, 1977, 380 с. 3. *Бернс Р.* Развитие Я - концепции и воспитание. М.: Прогресс, 1986, 422 с. 4. *Бернс Р.* Я – концепция и Я – образы. Самосознание и защитные механизмы личности. Самара. Изд. Дом «Бахрах», 2003, 656 с. 5. *Божович Л.И.* Этапы формирования личности в онтогенезе// Вопросы психологии, 1979, №4, с.22-34. 6. *Борисов Ю.А., Кудрявцев И.А.* Смысловая сфера сознания и самосознания успешных и неуспешных менеджеров среднего звена // Психосемантика // Психологический журнал, 2003 г., т.24, №1, С.91-103. 7. *Гульянова Н.А.* О связи самовосприятия и осознания Я – образа в ситуации неуспеха // Вестник Моск. ун-та //сер.14 // Психология, 2001, №3, С. 68-75. 8. *Джемс У.* Психология. М.: Педагогика, 1991, С. 88. 9. *Шавир П.А.* Психология профессионального самоопределения в ранней юности. — М.: Педагогика, 1981. - 96 с. 10. *Ильин Е.П.* Мотивация и мотивы. — СПб, 2000. — С. 17 - 20. 11. Мотивация и деятельность / Х. Хекхаузен. — 2-е изд. — СПб.: Питер; М.: Смысл, 2003. — 860 с. 12. *Литвинова Н.И.* Психологические особенности развития у старшеклассников интереса к рабочим профессиям: Дис. канд. психол. наук 19.00.07. — К., 1981. — 196 с. 13. *Майоров А.Н.* Мониторинг в образовании. СПб.: Изд-во «Образование-Культура», 1998. — 344 с. (С. 12). 14. *Шушанова О.В.* Мониторинг, школа, управление // Педагогика открытого общества, № 2-3, февраль 2001 г. 15. Современный словарь иностранных слов: Ок. 20 000 слов. — М.: Рус. яз., 1992. — 740 с. (С. 392). 16. *Зеер Э.Ф.* Психология профессионального образования: Учебн. пособие. — 2-е изд., перераб. — М.: Издательство Московского психолого-социального института; Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 2003. — 480 с. (С. 399-419). 17. *Майоров А.Н.* Мониторинг в образовании. СПб.: Изд-во «Образование-Культура», 1998. — 344 с. (С. 81-82). 18. *Зеер Э.Ф.* Психология профессионального образования: Учебн. пособие. — 2-е изд., перераб. — М.: Издательство Московского психолого-социального института; Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 2003. — 480 с. (С. 399-419). 19. *Кон И.С.* Психология старшеклассника: Пособие для учителей. — М.: Просвещение, 1980. 265 с. 20. *Степанов С.* <http://psy.1september.ru/articlef.php?ID=200300401> 21. *Климов Е.А.* Психология профессионального самоопределения: Учеб. Пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / Евгений Александрович Климов. — 2-е изд., испр. — М.: Издательский центр «Академия», 2005. — 304 с. (С. 79). 22. *Зеер Э.Ф., Павлова А.М., Садовникова Н.О.* Профориентология: Теория и практика: Учеб. пособие для высшей школы. — М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2004. — 192 с. 23. *Талызина Н.Ф.* Управление процессом усвоения знаний. М.: МГУ, 1984.- 343с.

И. Б. Марченко

### **ОРГАНИЗАЦИЯ И ПРОВЕДЕНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО МОНИТОРИНГА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ УЧЕНИЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ**

Статья представляет теоретические и практические основы организации и проведение психологического мониторинга профессионального самоопределения учащейся молодежи. Цель статьи ознакомить практических психологов учебных заведений с этапами, формами и методами использования психологического мониторинга в профориентационной работе учебных заведений разных типов и уровней.

И. Б. Марченко

### **ОРГАНІЗАЦІЯ ТА ПРОВЕДЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО МОНІТОРИНГУ**

## ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ УЧНІВСЬКОЇ МОЛОДІ

Стаття представляє теоретичні та практичні основи організації та проведення психологічного моніторингу професійного самовизначення учнівської молоді. Мета статті ознайомити практичних психологів навчальних закладів з етапами, формами та методами використання психологічного моніторингу в профорієнтаційній роботі навчальних закладів різних типів та рівнів.

I.V. Marchenko

## ORGANIZATION AND CONDUCT OF PSYCHOLOGICAL MONITORING PROFESSIONAL SELF SCHOOL YOUTH

The article represents theoretical both practical bases of the organization and carrying out of psychological monitoring of professional self-determination of a studying youth. The purpose of clause to acquaint practical psychologists of educational institutions with stages, forms and methods of use of psychological monitoring in work on vocational guidance in educational institutions of different types and levels.

*Стаття надійшла до редакції 16.06.2010*

УДК 37.015.4

*Зверева Т.И., Зубкова Е.В.  
г. Харьков, Украина*

## СОЦИОЛОГИЯ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ: ИССЛЕДОВАНИЯ СОЦИОЛОГОВ НТУ ХПИ

**Постановка проблемы.** Создание единого европейского образовательного пространства предъявляет особые требования к реформированию системы высшего образования Украины, основными приоритетами которого становятся повышение качества образования, внедрение образовательных инноваций и информационных технологий, обновление содержания и форм учебно-воспитательного процесса, личностная ориентация образовательных методик, формирование национальных и общечеловеческих ценностей. Основной задачей реформирования системы высшего образования является его переориентация на потребности личности и общества, поскольку «качественное образование – это образование, которое наиболее эффективно готовит человека к жизнедеятельности в современных условиях, которое служит развитию личности» [5, с.12]. В связи с этим, важное значение приобретает социология высшей школы, которая занимается изучением вопросов, связанных с эффективностью функционирования института высшего образования, оценкой уровня и качества знаний в контексте их социальной значимости, социальной ценностью образования, ролью образования как фактора социального статуса, степенью влияния образования на динамику духовных потребностей и интересов. Для того, чтобы выявить эффективность образования с точки зрения социологии, необходима оценка данного социального института, во-первых, с позиций тех, кто учится или повышает уровень

професійних знань. Во-вторых, очень важно оценить социальную позицию, цель, установки и ориентации тех, кто обучает, т.е. тех, кто в силу своего профессионального положения обеспечивает воспроизводство, трансляцию и усвоение знаний. В-третьих, это оценка тех, кто является потребителем, кто получает в виде выпускников учебных заведений молодых людей, претендующих на соответствие потребностям производственно-экономической сферы. Именно с этих позиций осуществляется социологическое изучение ключевых показателей любой системы и любого уровня образования.

Анализ исследований и научных публикаций по проблеме. Как особая дисциплина социология образования сформировалась на рубеже XIX—XX веков. В своих работах Э. Дюркгейм, Д. Дьюи обратили внимание на необходимость специального анализа проблем, которые затрагивали роль, назначение и функции образования. В отечественной социологии первые попытки анализа состояния образованности населения связаны с деятельностью земских статистиков, которые всесторонне и основательно описали состояние школьного дела в России[1]. Однако, собственно социологические работы по проблемам образования появились в России только в XX веке. Исследования советских социологов в 20-е годы содержали предложения по обучению работающей молодежи, по подготовке новой интеллигенции, по реализации программы ликвидации неграмотности (Е.А. Кабо, Л.Е. Минц, В.С. Овчинников). Интенсивное развитие социология образования получила в конце 60-х — начале 70-х годов. Работы Ф.Р. Филиппова, В.Н. Турченко, В.Н. Шубкина были первыми, в которых анализировались как общие, так и специфические вопросы образования. Несколько позднее эту группу исследователей пополнили такие видные представители советской социологии, как Н.А. Аитов, М.Х. Титма, В.Т. Лисовский, В.И. Файнбург. Затем социология образования расширила свое влияние: исследования проблем высшей школы были проведены Л.Я. Рубиной, С.И. Григорьевым, В.Г. Харчевой, Ю. Леонавичусом, средней школы и учительства — Л.Г. Борисовой, Ф.Г. Зияждиновой, А.М. Гендиным, М.И. Сергеевым, И. Кенкманом, роль профессионального образования рассматривали А.А. Овсянников, Д.Л. Константиновский, И.В. Бестужев-Лада, В.Э. Шерега. Среди работ отечественных социологов последних десятилетий по вопросам социологии образования необходимо выделить работы Ф.Р. Филиппова, Г.Е. Зборовского, В.Я. Нечаева, А.М. Осипова, В.В. Тумалева, где рассматриваются вопросы предмета научных исследований, системного анализа образования, его институционального строения, социальной организации, взаимодействия элементов системы, функционирования образования. В контексте определения теоретико-методологической основы исследования образования работы этих социологов представляют особый интерес, так как именно в них изложено концептуальное решение исследовательских задач в социологии образования последних десятилетий. Эти работы являются наиболее полными и теоретически обобщающими, с достаточно разработанным категориальным аппаратом и инструментарием исследования образования в целом. Авторы сводят проблемы социологии образования к социально-системным и институциональным характеристикам. Образование рассматривается как относительно самостоятельная подсистема общества со сложной совокупностью внутренних структур, насыщенных социальными отношениями; как социальный институт с рядом функций в отношении общества, всех его подсистем и уровней социальной организации.

Цель статьи состоит в демонстрации важности использования результатов социологических исследований для изучения образовательной системы и разработки теоретических концептов и моделей в области высшего образования, одним из которых является Концепция формирования национальной гуманитарно-технической и управленческой элиты, предложенная и реализуемая группой ученых Национального технического университета «Харьковский политехнический университет» (А.Г. Романовский,

Л.Л.Товажнянский, А.С.Пономарев) [7]. Данная статья основывается на результатах социологического исследования, проведенного социологической лабораторией при кафедре этики, эстетики и истории культуры НТУ «ХПИ» «Студент 2009». Основные задачи исследования состояли в изучении учебной мотивации студентов, оценки студентами возможности получения современного качественного образования в НТУ «ХПИ», предпочтений студентов в сфере профессиональной деятельности и установки студентов на трудоустройство по специальности.

**Изложение основного материала.** Стандарты европейского высшего образования требуют эффективной организации академического процесса. Особое значение приобретает *вопрос качества образования*, которое определяется, в частности, содержанием и включает: соответствие учебных программ современным требованиям, методическое и информационное обеспечение учебного процесса, применение современных образовательных технологий (активные методы обучения, Internet технологии), материально-техническое обеспечение учебного процесса, наличие эффективной системы контроля и оценки уровня знаний студентов, профессионализм преподавателей, научно-исследовательскую работу преподавателей и студентов, навыки самостоятельной работы студентов. Результаты исследования 2009 года, в котором принимали участие студенты пятого курса десяти факультетов: ЭК, ИФ, АП, МШ, ИТ, ЭМС, ЭМ, МТ, ФТ и КИТ показали, что *большинство студентов НТУ «ХПИ» считает, что вуз предоставляет возможность получения современного качественного образования (55,2 %)*. С целью рассмотрения процессов в динамике методикой было предусмотрено панельное социологическое исследование, т.е. опрос проводился по одному и тому же инструментарию в 2005 и 2009 годах. Данные показывают, что по сравнению с результатами исследования за 2005 год показатель снизился на 8,1 %. Причем, результаты корреляционного анализа свидетельствуют о том, что оценка респондентами возможности получения качественного образования по избранной специальности связана с факультетом обучения респондентов. Наиболее высоко оценивают качество образования в НТУ «ХПИ» студенты, обучающиеся на ФТ (79,3 % в 2009 году и 77,8 % в 2005 году), ИФ (72,4 % в 2009 году и 80,0 % в 2005 году) и МШ (69,7 % в 2009 году) факультетах. На КИТ факультете зафиксирован наиболее низкий показатель – всего 11,8 % студентов оценивают позитивно возможность получения современного качественного образования по избранной специальности. Также, результаты исследования показывают, что существует зависимость между оценкой студентами возможности получения современного качественного образования в НТУ «ХПИ» и их устойчивостью интереса к специальности. Практически каждый второй студент, уверенный в том, что НТУ «ХПИ» предоставляет возможность получения современного качественного образования, характеризуется устойчивым интересом к специальности, так как при возможности повторного профессионального выбора отдал бы предпочтение НТУ «ХПИ» и избранной специальности (48,6 %). Многие студенты, которые считают, что НТУ «ХПИ» не предоставляет возможности получения современного качественного образования по избранной ими специальности, в прожективной ситуации повторного профессионального выбора отдали бы предпочтение другому вузу и другой специальности (45,3 %). Результаты корреляционного анализа указывают также на существование зависимости между такими признаками, как оценка возможности получения современного качественного образования в НТУ «ХПИ» и цель учебы по избранной специальности (типы учебной мотивации студентов). Методика исследования предусматривала выделение трех групп студентов на основе их учебной мотивации. К студентам, обладающим *доминантным*

*типом учебной мотивации* относятся те студенты, в основе учебной мотивации которых заложено внутреннее, субъективно личностное побуждение к действию, главным основанием для которого является цель осуществления карьеры в будущем. К студентам, обладающим *ситуативным типом учебной мотивации* относятся те студенты, которые характеризуются неопределенностью предпочтений в учебной сфере, обусловленных отсутствием четких установок в плане карьеры. В основе выделения *конформистского типа учебной мотивации* заложена социальная ориентация, складывающаяся благодаря пассивному принятию ценностей в учебной сфере. Тем студентам, которые уверены, что НТУ «ХПИ» предоставляет возможность получения современного качественного образования, присущ, прежде всего, доминантный тип учебной мотивации (43,4 %). Студенты с ситуативным и конформистским типами составляют 39,6 % и 17,0 % соответственно.

Затруднились высказаться определенно по вопросу, связанному с оценкой образования 28,2 % студентов, а 16,7 % - считают, что НТУ «ХПИ» не предоставляет возможность получения современного качественного образования.

Современные студенты отличаются реализмом, и многие понимают, что найти подходящее место работы по окончании вуза будет не так легко. *Позитивную установку на трудоустройство по специальности по окончании вуза имеет всего 6,7 % пятикурсников, которые уверены в том, что им удастся найти работу достаточно легко.* Студентам, принимавшим участие в исследовании 2005 года, был присущ больший оптимизм – аналогичный показатель составлял 17,0 %. К данной группе в 2009 году относятся студенты, которые, прежде всего, намерены заняться научно-исследовательской работой и предпринимательством (по 36,4 %), административно-управленческой деятельностью (31,8 %) по окончании вуза. Причем, результаты корреляционного анализа показали, что существует зависимость между оценкой студентами возможности трудоустройства по специальности по окончании вуза и их факультетом обучения. Наиболее высокие показатели, характеризующие уверенность студентов в трудоустройстве по специальности без проблем, наблюдаются на ЭМС (11,8 %), МТ (11,4 %) и ИТ (10,5 %) факультетах. Также, существует зависимость между установкой студентов на трудоустройство по специальности по окончании вуза и их целью учебы (типами учебной мотивации). *Позитивно в отношении будущего трудоустройства по специальности настроены, в первую очередь, студенты с доминантным типом учебной мотивации (68,2 %) – студенты с ситуативным и конформистским типами составляют 18,2 % и 4,5 % соответственно.*

Пессимистично в плане будущего трудоустройства по специальности настроено 17,6 % студентов. Они считают, что по окончании вуза работу не найдут. Это, прежде всего, студенты с конформистским (43,1 %) и ситуативным (36,2 %) типами учебной мотивации – студенты с доминантным типом учебной мотивации составляют 19,0 %. В эту группу, в основном, входят студенты с установкой на предпринимательство (61,5 %), а также те студенты, которые хотели бы заниматься административно-управленческой деятельностью (21,2%). Число студентов, неуверенных в том, что они найдут устраивающее место работы, получив образование в НТУ «ХПИ», по сравнению с 2005 годом незначительно возросло – всего на 1,8 %. Наибольшее число студентов, настроенных пессимистично в отношении дальнейшего трудоустройства, приходится на МТ, ЭМС и ИТ факультеты (25,7 %, 23,5 % и 21,1 % студентов соответственно).

*Многим студентам присущ оптимизм в отношении их дальнейшего трудоустройства,* хотя они отмечают, что работу, вероятно, будет найти нелегко (43,0 %). По сравнению с 2005 годом (45,8 %) показатель существенно не изменился. Среди факультетов наибольшее количество студентов, отметивших данную позицию, приходится на КИТ (68,6 % в 2009 году), ИФ (55,2 % в 2009 году и 60,0 % в 2005 году) и

ФТ (44,8 % в 2009 году и 61,1 % в 2005 году). Не задумывались об этом в 2009 году 1,5 % студентов, и 31,2 % - отметили, что им трудно сказать что-либо определенное по данному вопросу.

В вузе начинается процесс формирования профессиональной идентификации будущего специалиста, который выражается в его отношении к профессиональной деятельности и дальнейших профессиональных планах. Исследование показало, что к пятому курсу большинство студентов уже имеют представления о будущей профессиональной деятельности. Дальнейшие планы сегодняшних студентов позволяют очертить уровень их притязаний в сфере профессиональной деятельности. Среди предпочтений студентов пятого курса на первом месте находится предпринимательство - 47,0 %. В 2005 году аналогичный показатель составил 45,7 % (см. рис.1, рис.2).

Рис. 1. Предпочтения студентов пятого курса НТУ "ХПИ" в сфере профессиональной деятельности (2005 г.)

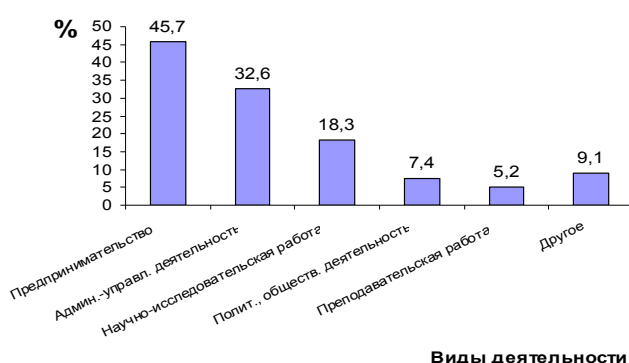
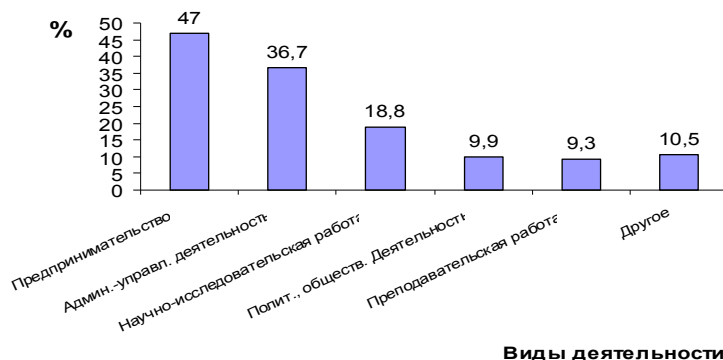


Рис. 2. Предпочтения студентов пятого курса НТУ "ХПИ" в сфере профессиональной деятельности (2009 г.)



По факультетам наблюдаются некоторые отличия. Так, наиболее высокие показатели характеризуют студентов ЭК (62,1 %), КИТ (60,6 %), МШ (56,3 %), ЭМС (55,9 %) и МТ (53,3 %) факультетов. На предпринимательскую деятельность нацелены, прежде всего, мужчины (52,1 %). Среди женщин данный показатель составляет 41,3 %. Установкой на предпринимательство характеризуются, в первую очередь, студенты-контрактники (60,0 %). Среди студентов, обучающихся на бюджетной основе, показатель является менее значимым и составляет 45,9 %. В установке студентов на предпринимательство находит отражение стремление к независимости, самостоятельности и благополучию, которые являются ценностями современной молодежи.



Исследование показало, что 36,7 % студентов (32,6 % в 2005 г.) намерены заниматься административно-управленческой деятельностью по окончании вуза. Установка на данный вид деятельности характеризует, прежде всего, студентов ЭЖ (62,1 %), ИТ (55,6 %) и КИТ (39,4 %) факультетов. На административно-управленческую деятельность ориентируются, в первую очередь, женщины (46,0 %), тогда как среди мужчин показатель составляет 28,2 %. Студенты-контрактники менее заинтересованы в данном виде деятельности, нежели студенты, обучающиеся на бюджетной основе (26,7 % относительно 37,7 %).

Третье место среди предпочтений студентов пятого курса занимает научно-исследовательская работа (18,8 %). В 2005 году показатель составил 18,3 %, что практически не отличается от показателя за 2009 год. На данный вид деятельности ориентируются в большей степени студенты ФТ (34,6 %), МТ (26,7 %) и ЭМ (24,3 %) факультетов, нежели других. Существенных гендерных различий по этому вопросу не наблюдается: среди женщин показатель составляет 17,3 %, а среди мужчин – 20,2 %. Студенты-контрактники отдают предпочтение научно-исследовательской работе несколько в меньшей степени, нежели студенты, обучающиеся на бюджетной основе – 13,3 % и 18,9 % соответственно. Среди студентов-отличников наблюдается наиболее высокий показатель, характеризующий профессиональные планы студентов в области научно-исследовательской работы: 34,6 %.

Иерархия ориентаций студентов в сфере будущей профессиональной деятельности обращает внимание на низкую популярность политической и общественной деятельности (9,9 %) и преподавательской работы (9,3 %). Это обратная сторона коммерциализации и политизации современного общества, которое молодежь воспринимает адекватно. По окончании вуза планируют заниматься политической и общественной деятельностью, в первую очередь, студенты ЭЖ и ИФ (по 17,2 %) и КИТ (15,2 %) факультетов. Обращает внимание тот факт, что преподавательская работа не вызывает особого интереса у студентов многих факультетов, однако 20,7 % студентов ИФ факультета, 16,7 % студентов МТ и 15,6 % студентов МШ - отдают предпочтение именно этому виду деятельности.

Выводы и перспективы дальнейших исследований. Результаты исследования свидетельствуют о том, что студенты, мотивирующие свое обучение в университете желанием сделать карьеру по избранной специальности, прежде всего, имеют высокую успеваемость и характеризуются устойчивостью профессионального интереса, так как в прожективной ситуации повторили бы свой первичный профессиональный выбор. Те же, для кого основным мотивом учебы является стремление только получить диплом, согласно результатам исследования, имеют более низкую успеваемость и уже практически разочаровались в своей специальности, так как в ситуации повторного выбора отдали бы предпочтение другим вузам и другой специальности. Социологическое исследование показало, что эффективность образования во многом зависит от того, какие цели ставят перед собой участники процесса. Таким образом, изучение вопросов, связанных с высшей школой, имеет важное значение для реализации Концепции формирования национальной гуманитарно-технической и управленческой элиты в НТУ «ХПИ».

Список литературы: 1. *Абрамов В.Ф.* Земская статистика народного образования / В.Ф. Абрамов // СОЦИС, 1996, – №9. 2. *Астафьев Я.У.* Социология образования / Я.У. Астафьев, В.Н. Шубкин // Социология в России / под ред. В.Я. Ядова. – 2-е изд., перераб. и дополн. – М.: Изд-во ин-та соц. РАН, 1998. 3. *Григорьев С.И.* Неклассическая

социология образования начала XXI века / С.И. Григорьев, Н.А. Матвеева. – Барнаул, 2000. 4. *Зборовский Г.Е.* Подходы к определению задач социологии образования / Г.Е. Зборовский // Актуальные проблемы образования: сборник научных трудов / научн. ред. Д.Л. Константиновский, Г.А. Чередниченко. – М.: Реглант, 2003. 5. *Кремень В.Г.* Ми повинні готувати самодостатню демократичну особистість / Кремень В.Г. // Освіта України. – 2006. – № 89. 6. *Матвеева Н.А.* Социология образования / Н.А. Матвеева – Екатеринбург, 1996. 7. *Товажнянский Л.Л.* Формування і реалізація концепції національної гуманітарно-технічної еліти в Національному технічному університеті «ХПІ» / Л.Л. Товажнянский, О.Г. Романовский, О.С. Пономарьов – Х.: НТУ «ХПІ», 2002. – 160 с.

Т.И. Зверева, Е.В. Зубкова  
**СОЦИОЛОГИЯ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ:  
ИССЛЕДОВАНИЯ СОЦИОЛОГОВ НТУ «ХПИ»**

Статья рассматривает результаты социологического исследования «Студент 2009» с целью демонстрации важности изучения процессов, проходящих в высшей школе, для повышения качества образования. Особое внимание уделяется учебной мотивации студентов, оценке студентами возможности получения современного качественного образования в НТУ «ХПИ», предпочтениям студентов в сфере профессиональной деятельности и установке студентов на трудоустройство по специальности.

Т.Г. Зверева, О.В. Зубкова  
**СОЦІОЛОГІЯ ВИЩОЇ ШКОЛИ:  
ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІОЛОГІВ НТУ «ХПІ»**

Стаття розглядає результати соціологічного дослідження «Студент 2009» з метою демонстрації важливості вивчення процесів, що проходять у вищій школі, для підвищення якості освіти. Особлива увага приділяється навчальній мотивації студентів, оцінці студентами можливості одержання сучасної якісної освіти в НТУ «ХПІ», перевагам студентів у сфері професійної діяльності й установці студентів на працевлаштування за фахом.

T.G. Zvereva, O.V. Zubkova  
**SOCIOLOGY OF HIGHER EDUCATION:  
RESEARCH OF THE SOCIOLOGISTS OF NTU «KHPI»**

Aiming to demonstrate the importance of study of High School processes for raising the quality of education the article considers the results of sociological research «Student 2009». Special attention is devoted to the student's motivation to study, their evaluation of a modern qualitative education at NTU «KhPI», their professional field priorities and the student's attitude towards work according their specialty.

*Стаття надійшла до редакції 23.06.2010*

Красиков М.М.  
м. Харьков, Украина

### УРБАНИКА КАК СФЕРА УНИВЕРСИТЕТСКОЙ ПЕДАГОГИКИ

**Постановка проблемы.** Университет – детище цивилизации, феномен городской культуры, причем нередко (в частности, в Харькове) он играл *градообразующую* роль, т.е. способствовал созданию именно *городского образа жизни*, развитию всей инфраструктуры просвещенного европейского города и появлению сугубо урбанистических атрибутов (типографий, книжных магазинов, газет, журналов, общедоступных театров, вплоть до фонарей и мощеных мостовых). И сегодня, когда в любом крупном городе количество людей, причастных к высшему образованию, исчисляется не десятками (как, скажем, в начале XIX в. в Харькове), а тысячами, университеты не перестают играть роль интеллектуальных и культурных центров не только города, но и региона. Это означает, что студенты и преподаватели должны осознать себя не просто заурядными «мещанами» или «городскими обывателями», как выражались в старину, не временными арендаторами части городской территории, но **гражданами города**, в котором каждый дом, каждое дерево, каждый клочок земли – сама История и часть общей жизни, кои *сберечь* и *понять* просто обязан интеллигентный человек, хотя бы потому, что без исторической (в том числе *локально-исторической*) памяти и его личная память, и хронотоп его жизни будут невероятно обеднены и ущербны.

**Цель статьи** – привлечь внимание к этой проблеме и обнаружить *эвристические возможности* учебной работы и внеучебной деятельности (понимаемых как СОТРУДНИЧЕСТВО педагогов и студентов) в плане сохранения культурного наследия города.

**Изложение основного материала.** «Участное мышление» (М.М.Бахтин), нравственный императив XXI века, – это прежде всего контекстное мышление, причем, чем глубже понимание причастности ко всему происходящему, тем шире участие личности в жизни *urbi et orbi (града и мира)*, тем яснее ощущение всё более расширяющегося контекста собственного бытия.

Университет, исходя из смысла самого слова, должен формировать человека с **универсальным** мышлением, т.е. мировоззрением, способным вместить в себя Универсум. Человек-универсум (микрокосм) воспринимает как часть себя все, что вокруг, поэтому совершенно естественен его *низкий болевой порог чувствительности* ко всем неблагоприятиям социосферы.

Сегодня всё чаще вузовских работников называют «преподавателями», а школьных – «учителями» или «педагогами». Но все, без исключения, работники высшей школы тоже, осознают они это или нет, выполняют учительскую, педагогическую миссию. «Давая предмет», т.е. некие знания, педагог невольно «дает» и себя – свое отношение к предмету, к учащемуся, к миру. Всегда и всех (а тем паче взрослых людей – студентов) воспитывали и воспитывают не словеса, а поступки (впрочем, слово тоже может быть поступком), т.е. **личность** педагога как целостный феномен [подробней см.: 1 – 6]. А личность – это *расширяющаяся вселенная*. Её виртуальные границы постоянно отодвигаются от «Я» всё дальше и дальше, именно поэтому она способна не просто встречать, а *вмещать* в себя другие «Ты», вступая с ними в диалогическое (полилогическое) общение. Среди этих «Ты» – те, кого мы традиционно называем *субъектами* – все живые существа (но, к которым, в т.ч. к людям, и даже самым близким, у нас превалирует *объектное* отношение, субъектное же

остається у більшості взрослых разве что в детских воспоминаниях: «Божья коровка, полети на небо...»), и то, что мы воспринимаем как «объекты» – растения, дома, предметы быта, хотя они, в силу близости к человеку, наделены не только утилитарной функциональностью, но и чем-то бóльшим, ведь, как справедливо заметил поэт, «всё то, чего коснется человек, приобретает нечто человечесьё». Человек Культуры видит мир не как конгломерат объектов, а как сообщество субъектов, обладающих *волей к жизни*.

Совершенно естественно для нормального человека воспринимать и **город как живое существо**. А по отношению к живому единственно нравственно адекватной может быть только «этика благоговение перед жизнью» А. Швейцера [подробней см.: 7].

И преподаватель, и студент, будучи горожанами, совершенно на равных могут стать частью этой жизни, но как субъекты, наделенные *развитым* сознанием, тут же должны (по А.Швейцера) осознать свою **ответственность** за все живое вокруг.

Однако осознать, а главное, *ощутить* город как субъект не так уж просто. Склонностью к эмпатии наделены все люди, но она очень часто подавляется, «спит» в нас в силу разных обстоятельств.

**По-настоящему любить можно только то, что знаешь**. И вот тут-то преподаватель и студент имеют счастливую возможность применить свои навыки познавательной деятельности, свое умение получать достоверную информацию – в сфере, может быть, и далекой от их профессиональных интересов, но экзистенциально значимой.

«Город – не стены, но люди», – говорили древние. А он – и то, и другое. В городе история людей неотделима от истории «стен». Каждый дом – немой, но красноречивый свидетель жизни тех, кто когда-то самонадеянно считали себя его хозяевами. Однако это он по-хозяйски принимал постояльцев, а теперь хранит о них память.

Город – текст. Его можно читать, как книгу [см.: 8 – 10]. Для этого нужно научиться не только смотреть, но и **видеть**. Искусство видения города, общий интерес к тому, что большинство считает просто «фоном» своего существования, вполне безучастной «окружающей средой», – фокус, в котором могут сойтись (вполне бескорыстно) люди, наделенные любознательностью. Аксиологически значимым краеведение может стать далеко не сразу, но оно неизбежно становится таковым, если человек развивает в себе **эстетическую зоркость** и **этическую чуткость** [подробней см.: 11 – 12].

Одним из возможных вариантов включения урбаники в сферу педагогики является опыт Этнографического музея им. Г.Хоткевича, созданного нами при кафедре этики, эстетики и истории культуры НТУ «ХПИ» в 1994 – 1995 годах [см.: 13 – 14]. В первое десятилетие существования данной общественной институции преимущественное внимание уделялось сельской народной культуре [см.: 15 – 23]; город интересовал нас в гораздо меньшей степени – лишь в плане изучения антропологии некоторых профессий (спортсменов, шахтеров, солдат, программистов и т.д.) и этнографии субкультур (студентов, детей, толкиенистов, байкеров, анимэшников, готов, фидошников, футбольных фанатов, панков, хиппи и др.). В последние 5 лет, не переставая уделять внимание крестьянской культуре [см.: 24 – 37], мы обобщили и проанализировали материалы по спортивной и студенческой субкультурам [см.: 38 – 44], продолжалась работа (с помощью специально разработанных вопросников) по исследованию субкультур и фиксации соответствующих артефактов, изучались эргонимы (микротопонимы-граффити – названия магазинов, кафе, ресторанов Харькова) [см.: 45 – 47 ], однако в 2007 – 2008 гг. в деятельности музея произошел резкий поворот к урбанистической проблематике в совершенно другом аспекте.

В ходе проведения в рамках курса эстетики знакомства студентов с архитектурой Харькова нами были отмечены как факт стремительного уничтожения или варварской

перестройки (*реставруйності*) старинних зданий, так и неравнодушие, по крайней мере, части молодежи к проблеме сохранения городской среды. Исходя из этого был разработан план постепенной фото- и видеофиксации улиц, находящихся в пределах исторической застройки Харькова (сер. XVII – нач. XX вв.), а также сбора фактического материала (из Интернета и по источникам, хранящимся в отделе украиники Харьковской государственной научной библиотеки им. В. Г. Короленко) об улицах, динамике их названий, о домах, их строителях и бывших обитателях, о памятниках и мемориальных досках и даже об уличных граффити и стрит-арте [см.: 12, 48].

За последние два года в результате выполнения краеведческих исследований, в которых приняло участие свыше 300 студентов, в музее собрано более 50 фотоальбомов и дисков, где запечатлены в разных ракурсах дома старого Харькова, а также собрана информация о многих из них. Каждый дом представлен как минимум пятью фотоснимками, а многие памятники архитектуры отображены во всех деталях – это 20 и более кадров. По возможности репрезентированы и интерьеры.

Как ни мало прошло времени с начала создания системной фото- и видеолетописи Харькова, но уже сейчас в анналах нашего музея можно увидеть здания, успевшие исчезнуть в 2009 – 2010 гг., как, например, двухэтажный домик на ул. Гоголя, прекрасный образец типовой застройки середины XIX столетия, заурядный в архитектурном отношении, но в комплексе с соседними зданиями второй половины XIX века составлявший определенный архитектурный ансамбль. Вроде бы мелочь, но бывшая Мало-Сумская, и без того обросшая за последние 20 лет помпезными новостройками, уже совершенно потеряла прелесть старинной улочки, с которой, между прочим, связаны имена известных писателей и филологов – В. Гаршипа, А. Белецкого, К. Бальмонта, С. Городецкого, Г. Петникова, Божидара (Богдана Гордеева), Н. Недоброво и других незаурядных представителей отечественной культуры.

Привлечению внимания общественности к проблемам старого Харькова послужили две выставки, организованные музеем в читальном зале кафедры этики, эстетики и истории культуры. Выставка *«Харьковский фотопараллелизм»*, авторами которой были бакалавр Харьковского государственного университета искусств имени И. Котляревского Алиса Василькова и студенты ИТ факультета НТУ «ХПИ» Антон Миронов и Алексей Кабанец, работала с сентября по декабрь 2009 года. Фотографии размещались на планшетах в два ряда: вверху – дореволюционные снимки, внизу – современные, сделанные ребятами сто лет спустя примерно с той же точки. Еще ниже давалась историческая справка об улице. Сопоставление кадров, к сожалению, чаще всего приводило к мысли о том, что город в центральной его части больше потерял, чем приобрел, если говорить об архитектуре.

В сентябре 2009 г. музеем совместно с профкомом студентов НТУ «ХПИ» был объявлен внутривузовский фотоконкурс (обязательной частью его был сбор исторических данных и написание эссе) на тему *«Город, который мы теряем»* [см.: 48 – 49]. В конкурсе приняли участие 25 человек – студенты 2-го и 5-го курсов трех факультетов. 15 января 2010 г. в читальном зале кафедры состоялось открытие выставки, награждение победителей и остальных участников. Целью акции было обращение общественности, администрации города и влиятельных людей «лицом» к судьбе заброшенных зданий, многие из которых представляют значительный интерес как в архитектурном отношении, так и в культурно-историческом. Вот как написала в своем эссе студентка 2-го курса факультета интегрированных технологий Оксана Малютина, одна из победительниц конкурса: «Отдельные детали архитектуры старых домов завораживают, впечатляют, такие изюминки тяжело найти на современных домах. Очень жаль, что проходя мимо

старых домов, люди думают лишь о том, когда же их наконец снесут. Предприниматели же только и мечтают о новой строительной площадке в центре города. А ведь памятники архитектуры – это, прежде всего, красота. Каждый дом уникален, прекрасен. Каждое строение – это как отдельное живое существо, со своей энергетикой, аурой. С каждым домом связаны мысли и события каких-то людей. А сейчас эти сосуды жизни, эти прекрасные дома, просто убивают, уничтожают, и, к большому сожалению, некоторые памятники архитектуры Харькова остались только на пленке студентов политеха, и очень многие, которые не удалось зафиксировать, исчезли бесследно. Оставшиеся же памятники архитектуры похожи на призраки. Вот поэтому и нужно сохранять старый Харьков, он действительно исчезает! К сожалению, харьковчане не ценят свой город, они ходят каждый день по улицам и не замечают красоты, которая их окружает» [см. также: 50 – 51].

О педагогическом эффекте данной выставки точно сказала журналистка газеты «Харьковские известия», известный краевед Инна Можейко: «...студенческие работы свидетельствуют о том, что по крайней мере среди участников конкурса равнодушных к своему городу и сохранению архитектурного наследия не было. А то, что эту выставку смогут посмотреть другие, позволяет надеяться: зароненное в юности зерно бережного отношения к прошлому не позволит потом, уже во взрослой жизни, варварски уничтожать то небольшое, что ещё от него осталось» [52].

Об этом же педагогическом аспекте данного проекта писали в своих откликах и студенты-искусствоведы Харьковской государственной академии дизайна и искусств Сергей Канцедал и Наталия Маценко. В частности, Н.Маценко отмечала: «Молоді автори, що взяли участь у виставці, – не фотографи, архітектори чи культурологи, а майбутні спеціалісти технічної сфери. Проте від того, що їх робота не професійна, вона стає лише ціннішою – зміст не схований за формальною бездоганністю, завдяки дещо наївній подачі ще краще прочитується щирість наміру та ідея. Є щось по-справжньому зворушливе у цих розмальованих від руки ватманах. Вони виконують подвійне завдання – не лише фіксують зникаючу історію, а й зачіпають душу, звертають увагу на проблему, даючи зникаючому шанс на порятунок. І якщо цей та подібні проекти матимуть успіх і досягнуть своєї мети, є надія, що за сумною назвою «Місто, яке ми втрачаємо» невдовзі можна буде побачити новий зміст – «Місто, яке ми зберегли» [53].

Выставка имела определенный социальный резонанс: с ней познакомились не только политехники, но и студенты других вузов (Харьковского национального университета им. В.Н.Каразина, Харьковской государственной академии культуры, Харьковской государственной академии дизайна и искусств), краеведы, гости города; по областному радио прозвучал репортаж с открытия, прошли сюжеты по двум телеканалам (ОТБ, «Первая столица»), появились отклики в печатных и электронных СМИ [см.: 51 – 54].

В сентябре 2010 г. стартует новый фотоконкурс (также с непременно представлением исторических материалов и написанием эссе) – «*Харьковские дворики*», который предполагает знакомство с теми немногими островками тихого, уютного, «домашнего» Харькова, которые ещё чудом кое-где сохранились, но нещадно застраиваются и уродуются без всяких там сантиментов «денежными ребятами». А мир всё-таки спасет, по чьему-то удачному выражению, не красота, а *сентиментальность*. Впрочем, и подлинная мысль Достоевского звучит значительно глубже, чем её расхожий вариант: сознание красоты спасет мир. Именно пробуждению у харьковчан «чувств добрых» (А.Пушкин) и сознания красоты родного города должна послужить задуманная акция. В декабре 2010 года итоги конкурса будут подведены, откроется одноименная выставка, а предыдущая экспозиция «Город, который мы теряем»

отправится в странствие по харьковским вузам, в первую очередь, в гости к будущим историкам, культурологам, архитекторам, коммунальщикам.

В феврале 2011г. будет объявлен следующий фотоконкурс – *«Последние мазанки Харькова»*, смысл которого – и **этнографический** (фиксация и описание традиционных народных жилищ, имеющих, как минимум, полувековую историю, но построенных по образцам тысячелетней давности; весьма любопытно будет соотнести полученные визуальные данные с фотографиями, рисунками и наблюдениями, сделанными в Харькове почти 100 лет назад С.А.Таранушенко [см.: 55]) и **эстетический** (не случайно мазанки были предметом любования всех украинских художников, в т.ч. слобожанских – таких, как С.Васильковский и П.Левченко). В мае 2011г. планируется подведение итогов и открытие фотовыставки. Не исключено, что конкурсы 2010 – 2011 годов приобретут межвузовский характер.

**Выводы.** Один из проектов, представленных на выставке «Город, который мы теряем», назывался *«Кто ты, дом №27?»* На это название всегда обращали внимание и журналисты, и другие посетители. **Субъект-субъектное отношение** (Я – Ты) студентов к городу в целом и к каждому дому в отдельности – это главный и самый желанный результат данной работы, не менее важный, чем объективная культурная ценность проведенных исследований.

Урбаника – благодатное поле для педагогики. Если, конечно, последняя является живым делом, а не набором мертвых догм и скучных абстракций.

**Список литературы:** 1.Красиков М.М. О гуманитаризации технического образования в современной социально-экономической ситуации / М. М. Красиков, О. П. Тарасова // Взаимосвязь экономических и социальных факторов в производстве в условиях развития рынка: Вестн. Харьк. политехн. ин-та. – Х., 1992. – № 3. – С. 106–110. 2.Красиков М.М. Этика ненасилия и преподавание гуманитарных дисциплин / М. М. Красиков // Изменяющийся мир и проблемы гуманитарного образования в высшей школе: тез. укр. науч.-практ. конф. – Бердянск, 1992. – Вып. 1. – С. 90–91. 3.Красиков М.М. "Самостоянье чело-века...": (этич. аспект гуманитар. образования в техн. вузе) / М.М.Красиков, О.П.Тарасова // Научно-методические проблемы активизации познавательной деятельности студентов : Вестн. Харьк. политехн. ин-та. – Х., 1992. – № 1, вып. 5. – С. 77–82. 4.Красиков М.М. Сон разуму чи сон серця? : (про походження потвор у гуманітар. освіті) / М.М.Красиков // Матеріали міжнародної науково-методичної конференції "Роль вузів у вирішенні проблем безперервної освіти та вихованні особистості (від шкільної до післядипломної)", 16–20 трав. 1995 р. – К., 1995. – Т. 2. – С. 246–247. 5. Красиков М.М. Не воспитание, а соразвитие! : о специфике вузовской педагогики / М.М.Красиков // Політехнік – 2001. – 3 жовт. 6.То же // Переяславская Рада: ее историческое значение и перспективы развития в восточно-славянской цивилизации: сб. науч. тр.: по материалам III Междунар. науч.-практ. конф. 18 – 19 дек. 2008 г. – Х., 2009. – С. 486 – 488. 7.Красиков М.М."... Себе присвоить ум чужой"? : этика благоговения перед жизнью как основа интериоризации культурных ценностей / М.М.Красиков // Знание, культура, власть: проблемы филос. осмысления : тез. докл. филос. симп. студентов, аспирантов, молодых преподавателей, (окт., 1993). – Х., 1993. – С. 29–31. 8. Зеленська А. Літературна карта Харкова : пугівник / А. Зеленська, М. Красиков, І. Сальник. – Х. : ТО Ексклюзив, 2008. – С.204. 9.Красиков М.М. Харьков-сфинкс / М.М.Красиков // Семейка: лит.-худож. альм.. Вып. 9. – Вупперталь, 2009. – С. 154-158. 10. Krasikow M. Was ist deine Seele, Charkow? Ein Porträt / M.Krasikow // Wostok : Informationen aus dem Osten fuden Westen. – Berlin, 2009. – № 2-3. – S. 16-18. 11.Красиков М.М. Краеведение как экзистенциальная проблема / М. М. Красиков // Материалы и тезисы научной конференции, посвященной 30-летию кафедры источниковедения и археологии ХГУ (II Астаховские чтения), 1–2 нояб. 1994 г. – Х., 1994. – С. 121–122. 12. Можейко И. Михаил Красиков: Ничего не считаю своим в этом мире – разве что мир / И.Можейко: [интервью] // Харьковские известия. – 2009. – 15 сент. 13.Красиков М.М. Культурний сенс навчального етнографічного музею

- / М.М.Красиков // Інформаційна та культурологічна освіта на зламі тисячоліть : матеріали міжнар. конф. до 70-річчя ХДАК. – Х., 1999. – Ч. 1. – С. 94–98. 14.Красиков М.М. Этнографический музей: от музеефикации быта до сакрализации бытия. / М.М.Красиков // Методичні рекомендації Всеукраїнської наради директорів обласних центрів народної творчості 16-18 вересня 2009 р. «Сучасні тенденції культури та державна і регіональна культурна політика. – Х., 2009. – С. 113-116. 15.Красиков М.М. Байдарка как "машина времени" : [фольклорно-етногр. експедиція по Полтавщині та Сумщині] / М.М.Красиков // Політехнік. – 2003. – № 3–4. 16.Юра ICG. Гуцульська коломийка / Юра ICG // Харьков студенческий. – 2003. – № 3. – С. 20–21. 17.Красиков М.М. Фольклорно-етнографічна практика студентів технічного університету : навч. та виховний аспекти : (з досвіду роботи етногр. музею "Слобожанські скарби" ім. Г.Хоткевича каф. етики, естетики та історії культури НГУ "ХП") / М. М. Красиков // Харкову – 350 років : іст. аспекти та погляд на сучас. пробл. : матеріали наук.-практ. конф., 20 квіт. 2004 р. – Х., 2004. – Ч. 1. – С. 170–176. 18.Красиков М.М. На байдарці – за піснями : [про студент. фольклорно-етногр. експедицію] // Політехнік. – 2004. – №3–4. 19.Походжук Д. Космач став символом єднання молоді України // Гуцул. край. – 2004. – 25 верес. (№39). 20.Савчук О. Наші люди в Карпатах / О.Савчук // Політехнік. – 2004. – 22 черв. 21.Тишкевич Д. Кризь століття на човнах / Д.Тишкевич // Лідер (газ. Міжрегіон. акад. упр. персоналом, Київ). – 2004. – сент. 22.Разумєєва О. Короткий звіт про життя бойків / О. Разумєєва // Політехнік. – 2004. – 16 листоп. 23.Муратов И. Как я ездил в фольклорную экспедицию / И.Муратов // Політехнік. – 2004. – №3–4. 24.Тюрикова О.В. Літо – пора фольклорних експедицій / О. В. Тюрикова // Факти та події: інформ. щотижн. газ. ДонНУ. – 2005. – № 26–27. 25.Красножон Н. Казковий край – Карпати / Н. Красножон, Е. Гасанова // Політехнік. – 2006. – 16 січ. 26.Зеленська А. «Космацькі взори» / А.Зеленська // Харківський університет. – 2006. – 24 січ. (№1). 27.Сизинцева М. За песнями по Донцу / М.Сизинцева // Політехнік. – 2006. – №28–29. 28.Ціон В. Найти себя в песне // Центр Европы. – 2006. – №1(окт.). – С. 76–79. 29. Ціон В. У пошуках української Атлантиди / В.Ціон // Берегиня. – 2007. – №3. – С. 29–36. 30.Сізінцева М. Подорож у минуле (фольклорно-етногр. експедиція по Сіверському Дінцю) / М.Сізінцева, Д.Салін // Україна й світ : минуле, сучасне та майбутнє : матеріали регіон. наук.-теоретич. конф. студ. та аспірантів, 24–25 квіт. 2007 р. – Х., 2007. – С. 15–16. 31.Красовская Я. Музейно-этнографическая экспедиция к крымским татарам / Я.Красовская, Е.Разумеева // Україна й світ : минуле, сучасне та майбутнє : матеріали регіон. наук.-теоретич. конф. студ. та аспірантів, 24–25 квітня 2007 року. – Х., 2007. – С. 92–94. 32.Разумєєва О.В. П'ять років з музеєм "Слобожанські скарби" / О.В.Разумєєва // Слобожанське культурне надбання : зб. ст. молодих учених / ХНУ ім. В.Н. Каразіна та ін. – Х., 2008. – Вип. 1. – С. 120–124. 33.Ковалевський В. Музейно-етнографічна експедиція на Львівщину музею "Слобожанські скарби" / В.Ковалевський // Україна і світ : минуле, сучасне та майбутнє : матеріали міжнар. наук.-теоретич. конф. студ. та аспірантів, 22–23 квіт. 2008 р. – Х., 2008. – С. 5–8. 34.Ковалевський В. Музейно-етнографічна експедиція на Львівщину музею "Слобожанські скарби" ім. Г.Хоткевича / В.Ковалевський // Політехнік. – 2008. – 15 верес. (№1516). 35.Красиков М.М. Зима й літо етнографічного музею "Слобожанські скарби" / М. М. Красиков // Політехнік. – 2008. – 25 лют. 36.Красиков М.М. Ми – не «нізвідки»! (з досвіду роботи етнографічного музею «Слобожанські скарби» ім.Гната Хоткевича Національного технічного університету «ХП») / М.М.Красиков // Впровадження надбань народної культури в навчально-виховний процес з метою формування творчої особистості : матеріали круглого столу. – Х., 2009. – С. 79-86. 37.Василькова А. Из материалов фольклорно-этнографической экспедиции по Черниговщине / А.В.Василькова, М.М.Красиков // Слобожанське культурне надбання: збірка ст. учених з пам'яткоохоронної роботи. Вип. 2. – Х., 2009. – С. 50-63. 38.Красиков М.М. Смеховой мир современного студенчества / М. М.Красиков // VI конгресс этнографов и антропологов России, 28 июня – 2 июля 2005 г. : тез. докл. – СПб., 2005. – С.87. 39.Krasikov M. Ukrainian Student Subculture as Mirrored in Epigraphy / M.Krasikov // Етнічна історія народів Європи : зб. наук. пр. – К., 2005. – Вип. 18. – С. 73–79. 40.Красиков М.М. К вопросу об изучении субкультуры спортсменов / М. М.Красиков // Первый Всероссийский конгресс фольклористов : сб. докл. – М., 2006. – Т. 3. – С. 260–288. 41.Красиков М.М. Обрядово-зрелищные формы смеховой культуры современного украинского студенчества (к



постановке проблемы) / М.М.Красиков // Докса : зб. наук. пр. з філософії та філології. – Одеса, 2006. – Вип. 6 : Семантичні й герменевтичні виміри сміху. – С. 61–69. 42.Красиков М.М. Ритуали в современной спортивной субкультуре: электронный ресурс / М.М.Красиков // Рус. журн. – М., 2008. – Режим доступа: [http://www.russ.ru/novye\\_opisaniya/ritualy\\_v\\_sovremennoj\\_sportivnoj\\_subkul\\_ture](http://www.russ.ru/novye_opisaniya/ritualy_v_sovremennoj_sportivnoj_subkul_ture). 43.Красиков М.М. «Шара, приди!» (современная студенческая магия как феномен игровой культуры) / М.М.Красиков // Славянская традиционная культура и современный мир. Вып. 12. Социальные и эстетические нормативы традиционной культуры: сб. науч. ст. – М., 2009. – С. 164–199. 44. Красиков М.М. Интернет как парта (студенческая эпиграфика в сети) / М.М.Красиков // Интернет и фольклор.: сб. ст. – М., 2009. – С. 170-179. 45.Красиков М.М. Новые Харьковские микротопонимы-граффити : (опыт со-циокультур. анализа) / М.М.Красиков // Вестник НТУ "ХПИ". – Х., 2002. – Вып.15.– С. 91–101. 46. Красиков М.М. "Как вы лодку назовете ..." : опыт социокультур. анализа соврем. "городских граффити" / М.М.Красиков // Теорія та історія архітектури і місто-будування : зб. наук. пр. / Держ. наук. -дослід. ін-т теорії та історії архіт. і містобудування. – К., 2002. – Вип. 5. – С. 82–91. 47. Красиков М.М. "Что в имени моем. ...?" : новые харьк. микротопонимы- граффити / М.М.Красиков // Слобід. край. – 2003. – 1 берез. 48.Красиков М.М. Місто, яке ми втрачаємо / М.М.Красиков // Student's news: офіц. вестник профкома студентів НТУ «ХПИ». – 2009. – 25 сент. (№2). – С. 4 – 6; [www.sn.profkom-khpi.org](http://www.sn.profkom-khpi.org) 49.Красиков М.М. Город как памятник Городу: (проблема сохранения "типовой" застройки) = City As A Monument To Itself (Problem of "Typical" Development Preservation) / М.М.Красиков // Городская культура и среда метрополии = City Culture and Environment of Metropolis : тез. междунар. конф., Харьков, 28–30. 10. 2008. – Х., 2008. – С. 50.Малютина О. Как сохранить наше культурное наследие?: (О краеведческой деятельности этнографического музея «Слобожанські скарби» им.Г.Хоткевича) /О.Малютина // Україна і світ: гуманітарно – технічна еліта та соціальний прогрес.: матеріали міжнар. наук.-теоретич. конф. студ. і аспірантів. 21 – 22 квітня 2010 р. – Х., 2010. – С.17,23. 51.Малютина О. Город, который мы не должны потерять! / О.Малютина // Політехнік. – 2010. – 15 берез. (№7 – 8). – С.6. 52.Можейко И. Чтобы не потерять / Можейко И. // Харьковские известия. – 2010. – 21 янв. 53.Маценко Н. Місто, яке ми втрачаємо / Н.Маценко // <http://www.artcross.com.ua/content/m%D1%96sto-yake-mi-vtracha%D1%94mo> 54. Коган Н. Місто, яке ми втрачаємо / Коган Н. // <http://news.kh.ua/kharkov/17819-fotovystavka-misto-yake-mi-vtrachayemo-otkrylas-v.html> 55.Таранушенко С.А. Хага по Єлисаветинському пр. під ч. 35 в Харкові; Старі хати Харкова / С.А.Таранушенко // Наукова спадщина. Харківський період. Дослідження 1918– 1932 рр.: монографічні видання, статті, рецензії, додатки, таранушенкознавчі студії / С.А.Таранушенко; упоряд. О.О.Савчук, С.І.Білокінь; підгот. тексту О.О.Савчук, М.М.Красиков; наук. ред. М.М.Красиков; передм. С.І.Білоконя; прим. О.О.Савчука. – Х., 2009. – С.31 – 96.

М.М. Красиков

### **УРБАНИКА КАК СФЕРА УНИВЕРСИТЕТСКОЙ ПЕДАГОГИКИ.**

В статье ставится проблема восприятия города педагогами и студентами не просто как сферы культурной социопрактики, но как живого существа. Анализируется опыт Этнографического музея «Слобожанські скарби» им. Г.Хоткевича НТУ «ХПИ» по сохранению исторической застройки г.Харькова.

М.М. Красиков

### **УРБАНИКА ЯК СФЕРА УНІВЕРСИТЕТСЬКОЇ ПЕДАГОГІКИ.**

У статті постає питання сприйняття міста педагогами та студентами не просто як сфери культурної соціопрактики, але як живої істоти. Аналізується досвід Етнографічного музею «Слобожанські скарби» ім. Г.Хоткевича НТУ «ХПИ» зі збереження історичної забудови м.Харькова.

М.Красиков

**«URBANİKA» AS THE FIELD OF UNIVERSITY'S PEDAGOGY.**

The article deals with the problem of perception of the city by pedagogues and students not just as a sphere of cultural social practice, but as a living creature. The experience of the NTU "KPI" G.Hotkevich Ethnographic museum "Slobojanski Scarby" for safeguarding the historical buildings of Kharkov is being analyzed.

*Стаття надійшла до редакції 03.06.2010*

**УДК: 159.99.404**

*Попова Г.В., Павлик Е.М.  
Харьков, Украина.*

**ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИГРОВОГО ПРОЕКТИРОВАНИЯ ПРИ ПОДГОТОВКЕ  
БУДУЩИХ ПСИХОЛОГОВ К ПРАКТИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

В настоящий период развития высшего образования переход Вузов от традиционно авторитарной педагогики к адаптивно гуманистической предполагает реализацию 2-х тесно между собой связанных задач:

– внедрение личностно ориентированных технологий обучения, обеспечивающих его индивидуальную направленность;

– перевод обучения на субъектную основу с установкой на саморазвитие личности.

Возникновение новых задач обусловлено бурным развитием информации. Если раньше полученные в Вузе знания, могли служить человеку в течение всей его трудовой жизни, то в наше время стремительного роста информации их необходимо постоянно обновлять. Обновление знаний личности может быть достигнуто главным образом путем самообразования, что требует от человека познавательной активности и самостоятельности. Эти способности проявляются и развиваются в деятельности. Отсутствие условий для проявления активности и самостоятельности приводит к тому, что они не развиваются.

Использование методов активного обучения (АО) в педагогической практике во многом решает проблемы активизации учебной деятельности в вузах. Активное обучение представляет собой такую организацию и ведение учебного процесса, которая направлена на всемерную активизацию учебно-познавательной деятельности обучающихся посредством комплексного использования психолого-педагогических и организационно-управленческих средств. Так или иначе, методы АО лежат в основе всех современных педагогических теорий и технологий. Большинство из них направлено на введение в обучение эмоционально-личностного контекста профессиональной деятельности, на развитие мышления, познавательной активности, познавательного интереса в целом. [2, 3, 5]

Р.М. Грановская отмечает, что отличительной особенностью всей группы активных методов (метод конкретных ситуаций, метод инцидента, мозговая атака, деловые игры, метод погружения, тренировка чувствительности и др.), во-первых, является то, что обучение проводится в ситуациях, максимально приближенных к реальным, позволяя материал, подлежащий усвоению, ввести в цель деятельности, а не в средство; во-вторых, осуществляется не только сообщение знаний, но и обучение умениям практического использования, что, в свою очередь, требует формирования определенных психологических качеств, и, наконец, в-третьих,

организуется формирование качественно иной установки на обучение в эмоционально-насыщенном процессе коллективного творческого труда. [1]

Л.А. Петровская и ряд ее единомышленников считают, что методы АО формируют у человека умение управлять стилем своего поведения за счёт сознания того, как он воспринимается окружающими, какие действия провоцируют их симпатию или антипатию. В процессе использования АО развиваются такие личные качества, как чувствительность, восприимчивость к психическому состоянию окружающих людей, их установкам и стремлениям, способности почувствовать состояние другого человека, поставить себя на место другого, взглянуть на вещи с точки зрения партнера. Это помогает выработать умение оптимально мотивировать и стимулировать человека к деятельности. [4]

Использование в учебном процессе деловых игр, дискуссий и др методов АО значительно укрепляет связь «студент-преподаватель», раскрывает творческий потенциал каждого студента и позволяет оценить степень готовности к практической деятельности.

Методы АО при умелом применении позволяют решить одновременно три учебно-организационные задачи:

1. подчинить процесс обучения требованиям реальной практической деятельности;
2. обеспечить активное участие в учебной работе как подготовленных студентов, так и не подготовленных;
3. установить непрерывный контроль за процессом усвоения учебного материала.

#### **Изложение основного материала.**

Среди методов АО одними из самых перспективных для формирования конкретных навыков по нашему мнению являются игры, в том числе деловые игры. Сущностью деловой игры в вузе является воссоздание в студенческой аудитории условий, содержания и динамики производства, отношений занятых в нем людей. При этом с помощью имитационной и игровой моделей задается целостный контекст профессиональной деятельности специалиста, социальное и психологическое содержание его труда. Игру можно рассматривать как "моделирование по реальной деятельности специалиста" в тех или иных специально созданных педагогических ситуациях. Деловая игра выступает как средство и метод подготовки и адаптации к трудовой деятельности, социальным контактам в профессиональных ситуациях. Целью деловой игры могут являться обучение участников тем или иным приемам управления, тестирование их деловых навыков и квалификации, а также поиск оптимальных вариантов действий в различных условиях.

Целью данной статьи является описание опыта применения методики игрового проектирования при подготовке будущих психологов старших курсов (4 курс) к практической работе.

В рамках обучения студентов очной формы по специальности «психология» нами применялась такая педагогическая технология, как игровое проектирование.

Под игровым проектированием мы будем в дальнейшем понимать процесс организации игрового взаимодействия студентов, творчески разрабатывающих в ходе групповой работы проект реальной деятельности психолога. Для студентов, обучающихся по специальности «психология» при организации игрового проектирования и создании проекта был выбран такой профессиональный процесс психолога-практика, как создание тематической тренинговой программы. Проектирование тренинговой программы представляет собой важное профессиональное умение психолога. Работа по проектированию тренинговой программы является трудоемкой и обычно проходит за рамки учебного процесса.

Основной целью игрового проектирования для каждой команды студентов было создание «продукта» - тренинговой программы, дополнительной целью в рамках этого

ігрового взаємодіяння було рекламування пропонуваної програми. Таким образом, участвуя в ігровому проектуванні тренінгової програми, студенти могли придбати різноманітні корисні професійні навички.

При організації ігрового проектування викладачами були використані наступні методи розвитку навичок креативного мислення: аукціон ідей, мозговий штурм, ролева експертиза, обмін думками на форумах (конференціях). В якості специфічного методу, сприяючого виникненню тренінгових навичок була використана фасилітація со сторони викладачів при розробці студентами ролевих ігор по вибраній програмі тренінгу. Створення ролевої гри (РІ) є свого роду мистецтвом, тому формалізувати процедури підготовки і проведення дуже складно. Тем не менше можна виділити ряд підходів і принципів, що дозволяють виробляти РІ і використовувати їх в виховних, освітніх і інших цілях. [5, 6]

В ході фасилітації нами використовувалися наступні основні етапи в підготовці і проведенні РІ і найбільш важливі моменти в цій роботі:

- вибір набору ролей і деталізація їх опису (залежить від матеріалу, цілей і тривалості гри);

- визначення наявності конфліктуючих ролей (обов'язкова умова будь-якого ролевого набору, персонажів, чий інтерес неможливо узгодити);

- визначення наявності протиріч між ролями (воно дозволяє запускати гру, змагання, в якому невідомо, хто переможе).

Ігрове проектування мав наступні етапи:

1. В початку процесу ігрового проектування була поставлена мета – організувати робочі мікрогрупи. В кожній з двох навчальних груп цього курсу були сформовані мікрогрупи, які оформили своє названня і вибрали тематику проектуваної тренінгової програми, провели первинний інформаційний пошук по вибраній проблематиці. Всього в 2 навчальних групах було сформовано 5 мікрогруп (по 5-7 осіб). Цей етап займав приблизно тиждень.

2. Мікрогрупи почали роботу з дослідження тренінгових інтернет-пропозицій, як відображаючих тенденції пропозицій тренінгового ринку в Україні і в ближньому зарубіжжі (Росії, Білорусії і др.). На основі даної інформації студенти ознайомилися з тематикою, структурою і формою просування тренінгових програм, сфокусувалися на популярності тренінгових пропозицій, ціні тренінгових послуг в різних регіонах. Дослідження пропозицій тренінгових послуг в Інтернеті проводилося впродовж 2 тижнів. Організаційно воно проводилося індивідуально членами мікрогруп. При цьому всередині мікрогруп розподілялися напрями пошуку, проводилися регулярні консультації один з одним. Закінчився етап оформленням загального звіту і опублікуванням результатів в великій навчальній групі в формі доповідей на загальній конференції. Після закінчення обміну інформацією і своєрідної взаємної експертизи розробок всіх команд, викладачі оцінювали зроблені розробки і ход їх експертизи, а також вносили корективи в загальний проект.

3. Наступним етапом роботи мікрогруп було проведення маркетингового дослідження шляхом опитування потенційних споживачів тренінгових послуг серед

студентов в пределах Вуза НТУ «ХПИ». Была создана специальная анкета (совместно с преподавателями), которая исследовала мотивы участия респондентов в СПТ, мнение респондентов о потребности в тренингах разных видов. Анкетирование проводилось индивидуально участниками микрогрупп среди разных учащихся НТУ «ХПИ», затем результаты обобщались в каждой микрогруппе, оформлялись в виде отчета и докладывались в больших учебных группах на рабочих конференциях. Таким образом, даже те студенты, которые по разным причинам не участвовали в игровом проектировании, имели возможность наблюдать за процессом исследований и работы микрогрупп.

4. Основным этапом игрового проектирования был процесс создания программы СПТ по выбранной проблематике. Преподавателями был дан следующий алгоритм составления программы:

- Участники (на кого рассчитан тренинг)
- Цель
- Задачи (конкретизируют цель)
- Перечень тренируемых навыков (указывать конкретно. Например: умение слушать, устанавливать положительный контакт, регулировать эмоциональное состояние и
- Содержательная программа (излагается по блокам относительно конкретных задач)
- Внутри каждого блока тренинговой программы предполагается описание игр и технологии их проведения. Возможны описания вариантов, трудностей и типичных ошибок проведения.
- Перечень необходимого оборудования, материалов и времени для различных процедур тренинга.
- Приложения в виде когнитивных опор (кратких схем, иллюстрирующих теорию)
- Результаты тренинга: что получает участник (документацию, сертификаты, навыки, умения, знания, помощь, развитие в определенной сфере и т.п.)
- Формы работы: тренинг или тренинг-семинар, тренинговая мастерская.
- Методы (информационные блоки, деловые, ролевые игры, упражнения, кейсы, психогимнастика, групповые дискуссии, психодиагностический практикум, видеотренинг и т.д.)
- Продолжительность: указывается формат работы (марафон, полумарафон, разовые занятия в определенном пространстве времени)
- Ведущие программы: кто ведет, регалии, опыт, краткая характеристика
- Адрес проведения, контактные телефоны, условия
- Стоимость участия для организаций и для частных клиентов.

Тренинговая программа в каждой микрогруппе была оформлена в виде общей письменной работы и как главная составляющая часть входила в отчетную документацию каждой микрогруппы.

5. Завершающим мероприятием игрового проектирования тренинговых программ в микрогруппах было создание презентации программы в электронном виде и предъявление своей презентации на итоговом форуме. Этот этап был полностью творческим и рассчитанным на работу в сплоченных к этому моменту командах. В качестве экспертов на подведение итогов были приглашены ученые и практики психологи из других вузов и городских организаций: Егорова Э.Н. – к. психол. н, доцент, председатель научного общества «Ассоциация профессиональных психологов г. Харькова»; Головнева И.В. - к. психол. н, доцент, заведующая кафедрой общей и прикладной психологии ХГУ «НУА», сертифицированный тренер; Безущак О.Н. – руководитель коммерческой тренинговой компании «Брейн», сертифицированный тренер и др.

Приглашенные эксперты отметили высокий уровень подготовки и предъявления тренинговых программ участниками игрового проектирования. Было отмечено, что одним из важных условий овладения предметной информацией в ходе деловых игр является организация регулярной личностной рефлексии как метода осознания возможностей собственной эффективности в конкретной деятельности. Используя рефлексию по результатам игрового взаимодействия, студенты критически анализируют достижения собственной деятельности, самокритично вычлняют барьеры, препятствующие им.

В процессе наблюдения за разными стратегиями участия студентов в игровом проектировании нами были выявлены характерные барьеры в овладении студентами культурой учебно-исследовательской деятельности. В соответствии с рейтинговой оценкой к ним можно отнести:

1. отсутствие устойчивой системы ценностных ориентаций на творческую самореализацию и саморазвитие в учебно-исследовательской деятельности;
2. отсутствие чувствительности к противоречиям, ощущение их внешней "заданности" условием учебно-исследовательской задачи;
3. стереотипность мышления, познавательной деятельности, общения;
4. отсутствие интеллектуальной активности и продуктивности, инициативы на всех логических этапах учебно-исследовательской деятельности; стереотипность личностно значимых целей учебно-исследовательской деятельности;
5. низкий уровень общей культуры студента (данный барьеры в основном соответствовал тем студентам, которые по разным причинам не участвовали в игровом проектировании).

Студенты – участники в ходе итогового анкетирования высказали следующие мысли по поводу пройденного пути:

- в ходе игрового проектирования резко расширились горизонты представлений о будущей реальной профессиональной деятельности психолога-практика;
- участники испытали эффект синергии от деятельности в команде,
- удовольствие от совместной творческой активности,
- заинтересованность практической деятельностью психолога;
- приобрели конкретные практические навыки работы психолога по созданию тренинговой программы и ее продвижению;
- приняли для себя личное решение о самосовершенствовании в как психолога – организатора тренинговых групп

**Выводы.** Таким образом, в ходе проектирования тренинговых программ студенты имели возможность приобрести следующие компетенции:

- овладеть стратегией построения программы социально-психологического тренинга (СПТ);

- овладеть профессиональным инструментарием (тренинговые мероприятия);
- научиться исследовать «спрос» и «предложение» на рынке тренинговых услуг, проводить тематическое маркетинговое исследование;
- рекламировать и продвигать тренинговый продукт; позиционировать себя, как специалиста-психолога.

Отзывы студентов и преподавателей об игровом проектировании, которое моделирует профессиональную деятельность психолога-тренера, говорят о том, что этот вид занятий является хорошей школой подготовки и развития выпускников, их профессиональных умений и креативных способностей. Студенты высоко оценивают эффективность активных методов обучения, им интересно принимать участие в занятиях с использованием АО, т.к. они приближаются к творческой практической работе психолога.

Перспективой данного направления научно-педагогической деятельности является организация регулярной практики по апробации разработанных студентами тренинговых программ.

Список литературы: 1. Грановская Р.М. “Элементы практической психологии” – М.: МГУ, 1982. 964 с. 2. Гузеев, В. В. “Методы и организационные формы обучения” М. : Нар. образование, 2001. - 127с. 3. Ляудис В.Я. Инновационное обучение: стратегия и практика. – М., 1994. 4. Петровская А.А. Теоретические и методические проблемы социально-психологического тренинга. – М.: МГУ, 1982. 168 с. 5. Панфилова А.П. Игротехнический менеджмент. Интерактивные технологии для обучения и организационного развития персонала: Учебное пособие. СПб: ИВЭСЭП, «Знание», 2003. 536 с. 6. Старшенбаум Г.В. Тренинг навыков практического психолога: Интерактивный учебник: Игры, тесты, упражнения. – 2-е изд. – М.: Психотерапия, 2008.- 416 с.

Попова Г.В., Павлик Е.М.

### **ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИГРОВОГО ПРОЕКТИРОВАНИЯ ПРИ ПОДГОТОВКЕ БУДУЩИХ ПСИХОЛОГОВ К ПРАКТИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

В статье описывается практика использования метода игрового проектирования при обучении будущих психологов конкретным навыкам работы тренера. Предлагаются методические приемы развития креативного мышления, активизации участия студентов в игровом проектировании. Описываются этапы проведения и методы организации тематического игрового проектирования. В работе обсуждаются возможности метода, полученные результаты наблюдений за стратегией участия студентов в игровой практике по созданию тренинговых программ. Приводится перечень конкретных компетенций, которыми овладевают студенты в ходе игровой практики.

Попова Г.В., Павлік О.М.

### **ВИКОРИСТАННЯ ІГРОВОГО ПРОЄКТУВАННЯ ПРИ ПІДГОТОВЦІ МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ ДО ПРАКТИЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

У статті описується практика використання методу ігрового проектування при навчанні майбутніх психологів конкретним навичкам роботи тренера-психолога. Пропонуються методичні прийоми розвитку креативного мислення, активізації участі студентів в ігровому проектуванні. Описуються етапи проведення і методи організації тематичного ігрового проектування. У роботі обговорюються можливості методу, отримані результати спостережень за стратегією участі студентів в ігровій практиці по створенню тренінгових програм. Наводиться перелік конкретних компетенцій, які опановують студенти в ході ігрової практики.

Popova G.V., Pavlik E.M.

#### **USING OF PLAYING POEKTIROVANIYA FOR PREPARATION OF FUTURE PSYCHOLOGISTS TO PRACTICAL ACTIVITY**

In the article practice of the use of method of the playing planning is described at teaching of future psychologists to concrete skills of work of trainer. The stages of leadthrough and methods of organization of the thematic playing planning are described. The methodical receptions of development of креативного thought, activations of participation of students of students, are offered in the playing planning. Possibilities of method come into question in-process, got results of looking after strategy of participation of students in playing practice on creation of the тренінгових programs. A list over of concrete competenses which students seize during playing practice is brought.

*Стаття надійшла до редакції 13.06.2010*



**III РОЗДІЛ****ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ**

УДК 378.02

*Ерошенкова Е. И.,  
г.Белгород, Россия,***МОДЕЛЬ И ТИПОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЦЕННОСТНОЙ УСТАНОВКИ  
БУДУЩЕГО СПЕЦИАЛИСТА\***

Реализация профессионального воспитания в инновационном вузе предполагает определение важнейших ценностей, на основе которых может и должна строиться воспитательная деятельность, подразумевает формирование у будущих специалистов личностных новообразований, адекватных студенческому возрасту и избранной профессии. Одним из таких новообразований личности студента и является профессионально-ценностная установка.

Особый вклад в изучение проблем установки внесли ученики и последователи Д.Н. Узнадзе [2]: И.Т. Бжалава, Ш.А. Надирашвили, А.С. Прангишвили и др. Оригинальные концепции теории установки предложены А.Г. Асмоловым [1] в общей психологии и В.А. Ядовым [3] в социологии.

Многообразие связей установки с другими личностными образованиями породило множество различных смежных трактовок названной категории, данных представителями различных научных школ и направлений (направленность, отношение, диспозиция личности, психологическая готовность к осуществлению деятельности и т.д.). Анализ различных подходов к пониманию сущности установки, ее связи с профессиональными установками различных специалистов, будущих специалистов, с учебно-профессиональной, познавательной, ценностной установкой, установкой на успешность профессиональной деятельности и т.д. позволяет сделать вывод о том, что, несмотря на существенные различия при определении данных понятий разными авторами, все же есть сходные моменты, выражающиеся в том, что установка является личностным, мотивационно-смысловым образованием, обладает ценностным характером. Это обусловлено тем, что сущность установки во многом определяется значимостью объекта для субъекта и играет важную роль при подготовке будущих специалистов к осуществлению ими профессиональной деятельности [4].

Теоретический анализ философской, психолого-педагогической и социологической литературы, а также вывод, сделанный нами выше, дают нам возможность охарактеризовать профессионально-ценностную установку (ПЦУ) как психолого-педагогическую категорию. Основными характеристиками профессионально-ценностной установки будущего специалиста являются: *устойчивость, интенциональность, динамичность*. Устойчивость выражается в степени константности профессионально-ценностной установки в определенный промежуток времени и может принимать стабильную или лабильную формы. Интенциональность проявляется в «предрасположении» субъекта ориентировать свою деятельность в определенном направлении и может быть персональной или социальной. Динамичность выражается в

---

\* Исследование выполнено в рамках реализации ФЦП «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» на 2009 – 2013 годы. Госконтракт № П1027 от 20 августа 2009 г.

подвижности константности профессионально-ценностной установки, ее возможности изменяться под влиянием различных воздействий в инертной или пластичной форме [5].

В ходе исследования нами выделены следующие компоненты в структуре профессионально-ценностной установки: *когнитивный*, представляющий собой знания, убеждения, представления о будущей профессии, осознание субъектом объекта константности профессионально-ценностной установки, то есть будущей профессиональной деятельности, и выступающий как образ того, что готов познать и воспринять будущий специалист; *аффективный*, отражающий эмоциональную сферу субъекта и выявляющий чувства симпатии или антипатии к объекту профессиональной деятельности; *конативный*, отражающий готовность определенным образом действовать в отношении объекта установки, осуществлять волевые усилия, демонстрировать степень творческого отношения будущего специалиста к профессиональным действиям в своем микро- и макросоциуме; *рефлексивный*, выполняющий переход от какого-либо вида активности к самопознанию, к осмыслению и оценке собственных действий, поступков; *аксиологический*, представляющий собой результат взаимодействия личности с ценностными аспектами профессиональной деятельности и проявляющийся в их признании и принятии как личностно-значимых.

Каждый компонент обладает специфичным содержанием и выполняет определенную функцию. Когнитивный компонент выполняет познавательную, ориентационную функции; аффективный - функцию защиты Я и функцию выражения; конативный - преобразующую, приспособительную и инструментальную (адаптивную, утилитарную) функции; рефлексивный - аналитическую и функцию самовыражения; аксиологический - выполняет направляющую, ценностно-экспрессивную и смыслообразующую функции.

Таким образом, на основе соответствующего анализа определим, что, **профессионально-ценностная установка будущего специалиста** – это личностное новообразование, выражающееся в сформированности устойчивых ценностных ориентаций, убеждений, рефлексивной направленности, эмоционального благополучия и творческого потенциала личности, и обеспечивающее продуктивную профессиональную деятельность.

О сформированности профессионально-ценностной установки будущих специалистов мы судили, опираясь на потребностно-ценностный, эмоционально-чувственный и личностно-творческий критерии.

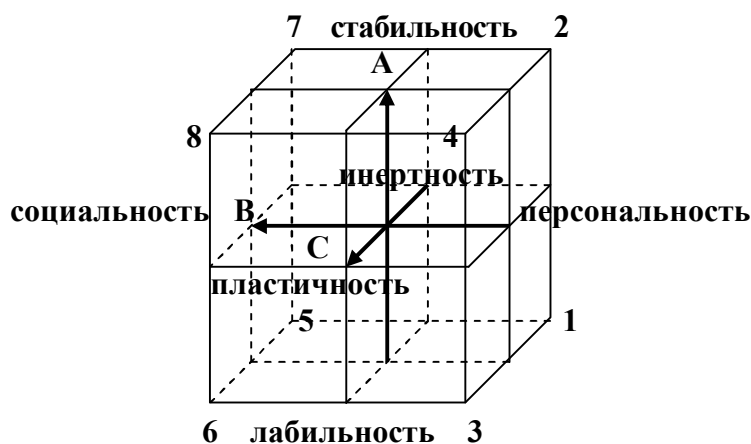
*Потребностно-ценностный критерий* нами рассматривается как базисный критерий эффективности формирования константности профессионально-ценностной установки будущего специалиста, так как одним из условий формирования любой установки является именно потребность личности наряду с ее активностью и возможностью удовлетворения этой потребности в различных ситуациях. Д.Н. Узнадзе отмечал, что актуализация потребности, превращение в ценность, ведет к тому, что личность должна для ее удовлетворения обратиться к внешней среде, что ведет к появлению новой ситуации, которая вызывает в субъекте определенную установку, посредством которой определяется все его последующее поведение [2].

Выбор в качестве критерия сформированности константности профессионально-ценностной установки будущего специалиста *эмоционально-чувственного критерия* обосновывается тем, что эмоции и ценности взаимосвязаны и взаимообусловлены. «Кристаллизация» ценностей основана на эмоциональном проживании личностью предлагаемых приоритетов. Своеобразие эмоциональной сферы человека во многом определяет специфику его установки, поведения, деятельности, общения, отношения к жизни, к профессии и т.д.

Эффективность сформированности константности профессионально-ценностной установки целесообразно оценивать и по тому, в какой степени личностная установка

способствует развитию тенденции к осуществлению творческой деятельности. Поэтому в качестве еще одного критерия константности профессионально-ценностной установки будущего специалиста мы использовали *личностно-творческий критерий*.

На основе данных проведенного нами исследования и с учетом разработанных критериев и показателей константности профессионально-ценностной установки студентов мы создали модель профессионально-ценностной установки будущего специалиста (рис. 1), включающую три шкалы: *устойчивость* с полюсами стабильность - лабильность; *интенциональность* с полюсами социальность - персональность; *динамичность* с полюсами пластичность - инертность. Стремление к полюсам: стабильность, социальность и пластичность свидетельствует о вероятности формирования высокого уровня профессионально-ценностной установки будущего специалиста.



**Рис. 1** Модель профессионально-ценностной установки будущего специалиста (шкалы: **А** – устойчивость; **В** – интенциональность; **С** - динамичность)

Выделенные шкалы представляют оси трехмерной системы координат, задающей восемь вершин куба, которые соответствуют восьми типам профессионально-ценностной установки будущих специалистов: 1) фиктивный; 2) утилитарный; 3) амбивалентный; 4) ситуативный; 5) рациональный; 6) потенциальный; 7) перспективный; 8) релевантный.

При *фиктивном* (лабильность – персональность - инертность) типе установки студент сам убежден в случайности выбора будущей профессии исключительно с целью получения высшего образования. Субъект характеризуется неустойчивостью потребности в осуществлении профессионально-ориентированной деятельности, эмоциональным неблагополучием, не стремится к творческому целеполаганию, самореализации, сотворчеству. Студент не осознает ценности будущей профессии, не способен к эмпатии и толерантности, не осуществляет рефлексии собственной и чужой деятельности. Образ профессионального идеала у студента не сформирован. Отношение и эмоциональный настрой на осуществление профессиональной деятельности не поддаются воздействиям, носят неизменный, чаще отрицательный характер. Студент не прибегает к актуализации опыта творческой деятельности.

Студент с *утилитарным* (стабильность - персональность - инертность) типом профессионально-ценностной установки связывает обучение в вузе с дальнейшим получением какой-либо выгоды от будущей профессии (материального вознаграждения, достижения успеха в связи с наличием определенных способностей, возможности карьерного роста, использования продолжительного отпуска, неполного рабочего дня и т.д.). Студент эмоционально благополучен и обладает константным стремлением к творческому целеполаганию, самореализации, к сотворчеству. Субъект осознает ценность будущей профессии только для себя, не способен к эмпатии и толерантности, редко осуществляет

рефлексию своей деятельности. Образ профессионального идеала инертен и несколько искажен, так как связан с получением практической выгоды от профессии. Отношение и эмоциональный настрой на осуществление профессиональной деятельности инертны. Способность к актуализации опыта профессионального творчества ригидна.

При *амбивалентном* (лабильность - персональность - пластичность) типе установки у будущего специалиста проявляется неопределенность, противоречивость в выборе приоритетов жизненного и профессионального пути. Потребность в осуществлении профессиональной деятельности является неустойчивой. Студент часто не уверен в правильности профессионального выбора. Эмоциональное благополучие, стремление к творческому целеполаганию, самореализации, сотворчеству - непостоянны. Субъект не уверен в соответствии личностных ценностей с профессиональными, не всегда способен к эмпатии, толерантности, рефлексии совместной деятельности. Образ профессионального идеала пластичен, открыт к ценностному наполнению, изменению в более адекватную сторону. Личность может пластично управлять своим отношением к будущей профессии и эмоциональным настроем, но они носят конфликтный, двойственный, противоречивый характер. Студент способен к актуализации опыта профессионального творчества, но пока сомневается в возможности его применения в своей будущей профессиональной деятельности.

*Ситуативный* (лабильность – социальность - инертность) тип отражает зависимость установки студента от обстоятельств, опору на аффективный компонент его профессионально-ценностной установки. Субъект характеризуется неустойчивостью, лабильностью потребности в осуществлении профессионально-ориентированной деятельности. Эмоциональное благополучие и стремление к творческому целеполаганию, самореализации, к сотворчеству носят непостоянный характер. Студент принимает и осознает ценность будущей профессии для общества в основном на эмоциональном уровне, способен к эмпатии и толерантности, рефлексии. Образ профессионального идеала инертен, практически не изменяется под воздействием преподавателей, куратора и окружающих. Отношение и эмоциональный настрой на осуществление профессиональной деятельности зависят от ситуации, чаще не поддаются воздействиям, носят неизменный характер. Студент редко, в зависимости от создавшихся условий, прибегает к актуализации опыта творческой деятельности.

Основу *рационального* (стабильность – персональность - пластичность) типа профессионально-ценностной установки составляет опора на получение знаний, осознание их ценности в будущей профессиональной деятельности. У субъекта - устойчивая долговременная потребность в приобретении знаний, как важнейшей профессионально значимой ценности, необходимой для осуществления профессиональной деятельности. Субъект характеризуется эмоциональным благополучием и стабильностью стремления к творческому целеполаганию, самореализации, к сотворчеству, осознает ценность будущей профессии. Студент большое внимание уделяет приобретению новых знаний, обусловленному возможностью получения положительных отметок в вузе, благодарностей, поощрений, стипендии и т.д. Студент не всегда способен к эмпатии и толерантности, рефлексии. Однако, образ профессионального идеала пластичен. Отношение и эмоциональный настрой на осуществление профессиональной деятельности подвижны, способны изменяться в положительную сторону. Студент способен к актуализации опыта творческой деятельности.

При *потенциальном* (стабильность - социальность - инертность) типе профессионально-ценностной установки будущего специалиста установка выходит на деятельностный уровень, хотя и не связана еще с творчеством. У субъекта наличествует устойчивая долговременная потребность в осуществлении профессиональной деятельности. Он характеризуется эмоциональным благополучием и стабильным

стремлением к творческому целеполаганию, самореализации, сотворчеству. Субъект осознает ценность будущей профессии для общества, способен к эмпатии и толерантности, осуществляет рефлексию творческой деятельности. Но, образ профессионального идеала инертен, практически не изменяется под воздействием преподавателей, куратора и значимых Других. Отношение и эмоциональный настрой на осуществление профессиональной деятельности не поддаются воздействиям, носят неизменный, часто непредсказуемый характер. Студент редко прибегает к актуализации опыта творческой деятельности.

*Перспективный* (лабильность - социальность - пластичность) тип установки связан со свободой применения творчества в профессионально ориентированной деятельности. Студент уже не осознает наличие у него потребности в профессиональной деятельности, так как это уже становится для студента само собой разумеющимся. Эмоциональное благополучие и стремление к творческому целеполаганию, самореализации, к сотворчеству характеризуются неустойчивостью. Субъект осознает ценность будущей профессии для общества, способен к эмпатии и толерантности по отношению к Другим, осуществляет рефлексию творческой деятельности. Образ профессионального идеала пластичен, связан с возможностью его ценностного наполнения, изменения в более адекватную сторону. Отношение и эмоциональный настрой на осуществление профессиональной деятельности подвижны, способны изменяться в положительную сторону. Студент способен к актуализации опыта творческой деятельности.

*Релевантный* (стабильность - социальность - пластичность) тип профессионально-ценностной установки интегрирует устойчивые ценностные ориентации, убеждения, рефлексивную направленность, эмоциональное благополучие, творческий потенциал личности и обеспечивает продуктивную профессиональную деятельность. Субъект характеризуется наличием устойчивой потребности в осуществлении профессиональной деятельности, эмоциональным благополучием, стабильностью стремления к творческому целеполаганию, самореализации, к сотворчеству. Он осознает ценность будущей профессии для общества, способен к эмпатии и толерантности, осуществляет рефлексию творческой деятельности. Образ профессионального идеала пластичен, связан с возможностью его ценностного наполнения. Отношение и эмоциональный настрой на осуществление профессиональной деятельности подвижны. Студент способен к актуализации опыта творческой деятельности.

Конечно, уровень развития выделенных показателей не всегда будет находиться на полюсах шкал. Указанная типология условна и не может полностью отразить все многообразие типов профессиональной установки будущего специалиста, но она задает направления векторов их ценностного наполнения. Движение к той или иной вершине куба определяет близость к соответствующему, выделенному нами типу константности профессионально-ценностной установки будущего специалиста.

Таким образом, о степени сформированности профессионально-ценностной установки мы судили, опираясь на потребностно-ценностный, эмоционально-чувственный и личностно-творческий критерии. На основании данных критериев и соответствующих им показателей нами была разработана соответствующая типология. Профессионально-ценностная установка будущего специалиста включает в себя, как минимум, пять тесно связанных между собой компонентов. В их сочетании кроется ценный синергетический эффект – они оказываются одной из важнейших обобщающих характеристик *целостности* данной установки, готовность, к формированию которой является одной из составляющих профессионально-педагогической культуры субъектов профессионального воспитания, организующих данный процесс (преподавателей высшей школы, кураторов студенческой групп и т.д.).

**Список літератури:** 1. Асмолов, А.Г. Деятельность и установка / А.Г Асмолов. – М., 1979. 2. Узнадзе, Д.Н. Психология установки / Д.Н. Узнадзе - СПб.: Питер, 2001. 3.. Ядов, В.А. Диспозиционная концепция личности. Социальная психология / В.А. Ядов. – Л., 1979. 4. Исаев, И.Ф. Куратору студенческой группы: от теории к практике: учебное пособие / И.Ф. Исаев, Е.И. Ерошенкова, Е.Н. Кролевецкая. – Белгород: Изд-во БелГУ, 2009. 5. Исаев, И.Ф. Профессионально-ценностная установка: диалог куратора и студента: монография / И.Ф. Исаев, Е.И. Ерошенкова. - Белгород: Изд-во БелГУ, 2010.

Е. И. Ерошенкова ,

### **МОДЕЛЬ И ТИПОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЦЕННОСТНОЙ УСТАНОВКИ БУДУЩЕГО СПЕЦИАЛИСТА**

В статье рассматриваются сущность, основные характеристики, компоненты и функции профессионально-ценностной установки будущего специалиста. Автором определяются и обосновываются критерии и показатели ее сформированности, на основе которых предлагается трехмерная модель профессионально-ценностной установки будущего специалиста, которая позволяет выделить типы рассматриваемой установки и дать им содержательную характеристику.

О. І. Єрошенкова ,

### **МОДЕЛЬ І ТИПОЛОГІЯ ПРОФЕСІЙНО-ЦІННІСНІ УСТАНОВКИ МАЙБУТНЬОГО ФАХІВЦЯ**

У статті розглядаються сутність, основні характеристики, компоненти та функції професійно-ціннісної установки майбутнього фахівця. Автором визнаються і обґрунтовуються критерії та показники її сформованості, на основі ко-торих пропонується тривимірна модель професійно-ціннісної установки буду-ного фахівця, яка дозволяє виділити типи розглянутої установки і дати їм змістовну характеристику.

Elena Ivanovna Eroshenkova

### **MODEL AND TYPOLOGY Vocational VALUE SYSTEMS SPECIALIST OF THE FUTURE**

This article discusses the nature, basic characteristics, components and functions of the professional values of the future specialist. The author are defined and justified criteria and indicators of its formed, based on the supported proposed three-dimensional model of professional values, willing specialist, which allows you to select the types of installation and give them a meaningful response.

*Стаття надійшла до редакції 20.08. 2010*

**УДК 37.1**

*Смоляна Н.В.,  
м.Київ, Україна*

### **ВИРОБНИЧА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ПЕДАГОГА ПРОФЕСІЙНОЇ ШКОЛИ**

У сучасних умовах набула актуальності проблема пошуку нових підходів до змісту і форм організації підготовки педагогів професійної школи, здатних до новаторства, організації високопродуктивної праці учнів професійно-технічних навчальних закладів

передусім на виробництві. Перш за все йдеться про виробничу компетентність педагога професійної школи, його здатність і готовність здійснювати ефективну діяльність у відповідній галузі виробництва, адже саме у виробничих умовах уможливується ґрунтовне ознайомлення учнів із сучасною технікою і технологіями, організацією праці, набуття навичок виконання найважливіших операцій та ін.

Водночас процес професійного навчання і виховання охоплює великий і важливий комплекс соціально-правових і дидактичних проблем. Він передбачає забезпечення конституційних прав громадян на професійну освіту, здійснення взаємопов'язаних організаційно-педагогічних, науково-методичних, соціальних, психологічних і правових заходів, спрямованих на реалізацію змісту освіти відповідно до рівня кваліфікації майбутніх робітників. Навчально-виховний та навчально-виробничий процес має спрямовуватися на підготовку кваліфікованого робітника відповідно до вимог технологічного розвитку галузей економіки, формування творчої, ініціативної особистості, високого рівня професійної компетентності, здатності до самореалізації у професійній діяльності, готовності до вирішення нових виробничих і соціально-економічних завдань [6, с. 92].

Аналіз сучасних досліджень показує, що поняття “компетентність”, “професійна компетентність” широко використовуються вітчизняними і зарубіжними ученими у педагогічних і психологічних дослідженнях (О. Булатова, Н. Кузьміна, А. Деркач, І. Зимня, А. Маркова, Н. Ничкало, В. Радкевич, О. Щербак). Ґрунтовними є результати наукових пошуків щодо вивчення професійної компетентності кваліфікованих робітників, учителів, адміністративного персоналу навчальних закладів різних типів. Водночас проблема виробничої компетентності педагога професійної школи не дістала широкого системного висвітлення, що й зумовило вибір теми нашої статті.

Результати проведеного пошуку дають підстави констатувати, що на сучасному етапі розвитку педагогічної науки і практики відсутнє загальновизнане трактування виробничої компетентності педагога професійної школи. Існує багато визначень педагогічної компетентності й окремих її видів. Наприклад, О. Булатова розглядає педагогічну компетентність як високий рівень володіння складовими теоретичної та практичної готовності до педагогічної діяльності, характеристику професіоналізму вчителя. На думку автора, педагогічна компетентність передбачає і перелік інших компонентів: індивідуальний стиль педагогічної діяльності, творчий підхід до неї, розвинуту педагогічну рефлексію тощо [3, с. 90]. Російські науковці (В. Адольф, Ю. Варданян, В. Сластьонін та ін.) розглядають професійну компетентність педагога як характеристику його професіоналізму, єдність теоретичної і практичної готовності до реалізації педагогічної діяльності.

Цінним для нашого дослідження є дисертаційне дослідження Т. Шумейко, присвячене формуванню виробничої компетентності майбутніх вчителів професійного навчання засобами проектування. Так, дисертанткою виробнича компетентність майбутніх вчителів професійного навчання розглядається як комплексна характеристика спеціаліста, що відображає його здатність і готовність здійснювати ефективну діяльність у відповідній галузі виробництва, направлену на розробку технічної документації і виготовлення продукції, організацію виробництва з урахуванням техніко-економічної і конструктивно-технологічної доцільності [7, с. 11]. Розглядаючи виробничу компетентність в цілому, дослідниця визначила її складною інтегративною характеристикою спеціаліста, що об'єднує у своїй структурі наступні компоненти: техніко-технологічну компетентність, організаційно-управлінську компетентність та економічну компетентність. У змісті виробничої компетентності Т. Шумейко виділено знання, уміння, навички і досвід практичної діяльності у відповідній галузі виробництва, а

також особистісні якості спеціаліста, які спонукають до ефективного здійснення виробничої діяльності [7, с. 11-12].

У контексті нашого наукового пошуку передусім йдеться про підготовку педагогів професійної школи до реалізації навчально-виробничого процесу на засадах особистісно орієнтованої педагогіки, здоров'язбереження тощо.

Отже необхідно акцентувати увагу на педагогічній валеограмотності педагога професійної школи, оскільки важливою складовою виробничої діяльності є загальна здатність і готовність педагога мобілізувати у професійній діяльності знання, уміння з питань здоров'язбереження і здоров'ятворчості, а також способи виконання дій зі здоров'язбереження і здоров'яформуванню здоров'я учнів [3, с. 119].

Варто зазначити, що підґрунтям у формуванні виробничої компетентності є компетентісний підхід, який у професійній освіті передбачає орієнтацію на цілі – вектори освіти: схильність до навчання, самовизначення (самодетермінація), самоактуалізація, соціалізація й розвиток індивідуальності. Засоби досягнення цих цілей є певними освітніми конструктами, серед яких – компетентності, компетенції та метапрофесійні якості, що є складовими ключових компетенцій.

Як відомо, компетентісний підхід орієнтується на кінцевий результат освітнього процесу, спрямовується на формування у майбутнього фахівця готовності ефективно використовувати *потенційні можливості* (знання, уміння, навички, цінності, психологічні особливості), *зовнішні ресурси* (людські, інформаційні, матеріальні) для досягнення поставленої мети. Водночас компетентність характеризує міру включення людини в активну діяльність, здатність ефективно розв'язувати конкретну ситуацію, мобілізуючи при цьому знання, уміння, досвід, поведінкові відносини і цінності. У зв'язку з цим першочергового значення набуває «здатність діяти» як уміння використовувати знання у практичній діяльності. Отже, компетентність є ключовим, «вузловим» поняттям, оскільки поєднує інтелектуальну й «навичкову» складові освіти, віддзеркалює здатність людини мобілізувати у конкретній ситуації набуті знання і досвід (тобто, визначається не тільки сукупністю знань та вмій). Загалом компетентність є системою життєвого й професійного досвіду людини, а компетенція виражає актуальну сферу застосування людського досвіду.

Разом з тим, формування виробничої компетентності має реалізовуватися на основі *технологічного підходу*, оскільки він є характерною рисою сучасного матеріального виробництва. Саме технологічний підхід є концентрованим показником досягнутого рівня розвитку, впровадження наукових досягнень у практику, найважливішим показником високого професіоналізму діяльності педагога професійної школи [5, с. 9].

У контексті формування виробничої компетентності технологічний підхід відкриває нові можливості для концептуального і проектувального оволодіння різних галузей і аспектів освітньої, педагогічної і соціальної дійсності; він дає змогу:

- з більшою визначеністю передбачувати результати і керувати педагогічними процесами;
- аналізувати і систематизувати на науковій основі накопичений практичний досвід та його використання;
- комплексно розв'язувати освітні і соціально-виховні проблеми;
- забезпечувати сприятливі умови для розвитку особистості;
- зменшувати ефект впливу негативних умов на людину;
- оптимально використовувати наявні ресурси;
- обирати найбільш ефективні і розробляти нові технології і моделі для розв'язання виникаючих соціально-педагогічних проблем [5, с. 10].



Важливого значення набуває те, що технологічний підхід у контексті виробничої компетентності, передбачає точне інструментальне управління навчальним процесом і гарантоване досягнення поставлених навчальних цілей.

Слід окремо наголосити на особливій цінності положень, пов'язаних з особистісно діяльнісною парадигмою сучасної освіти у процесі професійного навчання і виховання. Такий підхід сприятиме духовному розвитку особистості майбутнього фахівця, формуванню національної свідомості, патріотизму, почуття професійної честі і гідності, вміння працювати у виробничому колективі [6, с. 92].

Наголосимо, що для формування виробничої компетентності педагога професійної школи важливого значення набуває *педагогічна техніка*, являючи собою комплекс загальнопедагогічних і психологічних умінь, вона допомагає досягнути оптимальних результатів у роботі, глибше та яскравіше виразити себе як педагога [3, с. 215].

На наш погляд, у контексті виробничої компетентності надзвичайно важливого значення набуває професійна *Я-концепція педагога* професійної школи, тобто система уявлень педагога про самого себе, на основі якої він будує свої стосунки з іншими і ставиться до себе як до професіонала, здатність здійснювати ґрунтовний самоаналіз і самооцінку результатів, умов і процесів власної професійної діяльності [3, с. 218].

Оскільки кваліфікація являє собою ступінь і вид професійної навченості, наявність і характер загальної і професійної компетентності та майстерності, що дають змогу зробити працю виробничою і творчою [3, с. 147], важливим аспектом виробничої компетентності педагога професійної школи є інноваційна діяльність. Так, К. Ангеловськи вважає однією з провідних ознак кваліфікації педагога його ставлення до новітнього – активну участь в інноваційних суспільних процесах в цілому і конкретно своїй діяльності. Науковцем виділено основні мотиви роботи педагогів у інноваційному режимі, а саме підвищення ефективності праці, особистісне самоствердження, матеріальні стимули. Також визначені індикатори готовності вчителя до сприйняття і застосуванню новітнього – успішне навчання, інформування про майбутню роботу в інноваційному режимі, професійна готовність до інноваційної діяльності, організація підвищення кваліфікації, наявність спеціальної літератури, проведення семінарів, які супроводжують інноваційну діяльність, видання спеціальних публікацій з впроваджуваної інновації [1, с. 34-37, 88-89].

Аналіз літературних джерел дає підстави стверджувати, що виробнича компетентність педагога професійної школи передбачає наявність у нього відповідних знань з організації поєднання професійного навчання з виробничою працею. Оскільки педагог професійної школи має розробляти, розглядати та схвалювати спільно з відповідною методичною комісією графіки і переліки перевірочних робіт з виробничого навчання, проводити перевірочні роботи з виробничого навчання в кожній навчальній групі відповідно до робочої навчальної програми з професійно-практичної підготовки. Водночас, під час оцінювання результатів перевірочної роботи, педагог професійної школи має визначати вміння та навички учнів застосовувати одержані професійні знання на практиці, урахувувати якість роботи і продуктивність праці, дотримання технологічної дисципліни та охорони праці, правильність виконання виробничих прийомів, уміння користуватися обладнанням, пристроями, ефективними методами організації праці [4].

Важливого значення для навчально-виробничої діяльності набуває її організація педагогом професійної школи на основі відповідних: нормативно-правових документів, науково обґрунтованих рекомендацій, положень; знань: з технології виробництва, технічного обладнання, правил його технічної експлуатації і норм охорони праці, техніки безпеки, протипожежного захисту тощо [2, с. 18].

На нашу думку, у контексті досліджуваної проблеми важливе значення має

опанування педагогами методики виробничого навчання учнів ПТНЗ в умовах промислових підприємств. Насамперед йдеться про вивчення прийомів підготовки учнів і наставників до особливостей навчального процесу в умовах сучасного виробництва, специфіку інструктажу, спостереження майстра за роботою учнів і перевірку робіт у ході виробничого навчання на підприємстві, прийоми навчання передових високопродуктивних способів праці, розвиток самостійності, формування професійно-трудова звичок. Особливу увагу доцільно приділити опануванню методики виробничого навчання у навчальних цехах і на навчальних ділянках, вивченню особливостей керівництва передвипускною виробничою практикою учнів.

Щодо проблеми поєднання продуктивної праці з виробничим навчанням, то педагогу доцільно розбиратися в основних причинах можливих негативних результатів такого поєднання, знати принципово важливі шляхи подолання суперечностей між дидактичними цілями виробничого навчання і продуктивним характером навчально-виробничих робіт, можливі економічні форми організації продуктивної праці учнів, необхідні умови для успішного поєднання професійного навчання з участю учнів у виробництві товарної продукції. Педагог професійної школи має чітко знати вимоги до навчально-виробничих майстерень: виробничо-технічні, господарсько-економічні, ергономічні, педагогічні, промислової санітарії і гігієни, а також основне й допоміжне устаткування майстерень, їхнє планування, особливості оснащення робочих місць учнів.

Підсумовуючи викладене вище, зазначимо, що виробнича компетентність педагога професійної школи являє собою комплексну характеристику, яку на наше переконання доцільно розглядати у поєднанні психологічної, психофізіологічної, дидактичної, управлінської, педагогічної валеограмотності та ін. складових. Оскільки виробнича компетентність є складною інтегративною характеристикою спеціаліста, вона об'єднує у своїй структурі наступні компоненти: техніко-технологічну компетентність, організаційно-управлінську компетентність та економічну компетентність. Варто зазначити, що підґрунтям для формування виробничої компетентності є *компетентісний підхід, технологічний підхід, педагогічна техніка, Я-концепція педагога, готовність до інноваційної діяльності* тощо. Саме виробнича компетентність педагога професійної школи, направлена на розробку технічної документації і виготовлення продукції, організацію навчально-виробничого процесу з урахуванням техніко-економічної та конструктивно-технологічної доцільності сприяє цілісному поєднанню професійного навчання з виробничою працею.

До перспективних напрямів наукових досліджень проблеми виробничої компетентності педагога професійної школи належать вивчення значення виробничої компетентності для поєднання професійного навчання з виробничою працею учнів професійно-технічних навчальних закладів.

**Список літератури:** 1. Ангеловски, К. Учителя и инновации: Книга для учителя / Пер. с македонского В.П. Диденко – М., 1991. – 159 с. 2. Кругликов Г.И. Учебная работа мастера профессионального обучения : учеб. пособ. / Г.И. Кругликов. – 2-е изд., стер. – М. : Изд. центр «Академия», 2010. – 192 с. – (Библиотечка мастера профессионального обучения). 3. Педагогический словарь : учеб. пособ. для студ. высш. учеб. завед. / В.И. Загвязинский, А.Ф. Закирова, Т.А. Строкова и др.; под ред. В.И. Загвязинского, А.Ф. Закировой. – М. : Изд. центр «Академия», 2008. – 352 с. 4. Про затвердження Положення про організацію навчально-виробничого процесу у професійно-технічних навчальних закладах : Наказ Міністерства освіти і науки України від 30.05.2006 № 419. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <<http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?page=1&nreg=z0711-06>>. – Мова укр. 5. Селевко Г.К. Энциклопедия образовательных технологий / Г.К. Селевко : В

2 т. Т.1. М.: НИИ школьных технологий, 2006. – 816 с. – (Серия «Энциклопедия образовательных технологий»). 6. Ничкало Н.Г. Трансформація професійно-технічної освіти України : монографія / Н.Г. Ничкало. – К. : Педагогічна думка, 2008. – 200 с. 7. Шумейко Т.С. Формирование производственной компетентности будущих учителей профессионального обучения средствами проектирования. : автореф. дисс... канд. пед. наук : 13.00.08 / Т.С. Шумейко. – Челябинск, 2009. – 31 с.

Н.В. Смоляна

### **ВИРОБНИЧА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ПЕДАГОГА ПРОФЕСІЙНОЇ ШКОЛИ**

Визначено характеристику теоретико-методологічної основи виробничої компетентності педагога професійної школи на основі компетентісного, технологічного підходів, педагогічної техніки, Я-концепції педагога, готовності до інноваційної діяльності у навчально-виробничому процесі тощо.

Н.В. Смоляная

### **ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ ПЕДАГОГА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ШКОЛЫ**

Определена характеристика теоретико-методологической основы производственной компетентности педагога профессиональной школы на основе компетентностного, технологического подходов, педагогической техники, Я-концепции педагога, готовности к инновационной деятельности в учебно-производительном процессе и т.д.

N.V. Smolianaya

### **PRODUCTIVE COMPETENCE OF TEACHER OF PROFESSIONAL SCHOOL**

Description of teoretiko-methodological basis of productive competence of teacher of professional school is certain on the basis of competence, technological approaches, pedagogical technique, I-concepts of teacher, to readiness to innovative activity in educational-productive process this et cetera.

*Стаття надійшла до редакції 16.10.2010*

**УДК 377:004.9**

*Кізім С.С.  
м. Вінниця, Україна*

### **СТВОРЕННЯ ЕЛЕКТРОННИХ ПІДРУЧНИКІВ ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ ПІЗНАВАЛЬНОЇ АКТИВНОСТІ УЧНІВ ПТНЗ**

**Постановка проблеми.** Погоджуємось із В.Ю.Биковим, що вирішальним чинником, який визначає результативність процесу інформатизації освіти, є не стільки досягнутий науково-технічний рівень комп'ютеризації освіти, скільки якість і обсяг програмних засобів навчального призначення та інших інформаційних навчальних

ресурсів [1, с.150]. В Україні створено вже понад сотню програмних педагогічних засобів, але їх якість не завжди відповідає сучасним вимогам. Тому, викладачі часто змушені самостійно заповнювати прогалини в методичному забезпеченні, створюючи авторські ПЗ для вивчення окремих розділів навчальних дисциплін в середовищі мультимедіа.

**Аналіз попередніх досліджень.** Основна психолого-педагогічна цінність мультиплікації, як зазначають вчені Р. Андерсон, Дж. Гримм, В. Коропів, Д. Корягін, В. Литивин, С. Новиков, Є.Полат, Н. Тализіна та багато інших учених полягає в універсальності: вона дозволяє сприймати даний матеріал захоплено, більш яскраво, а значить, сприяє кращому запам'ятовуванню. Знання, які передаються за допомогою даного методу, відрізняються міцністю і відображаються в практичній діяльності учнів.

**Метою статті** є висвітлення основних вимог при створенні електронних підручників в середовищі мультимедіа.

**Виклад основного матеріалу.** Розробка електронних підручників, посібників, у середовищі мультимедіа, є тривалим і громістким процесом, тому важливо добре уявляти собі всі основні етапи створення комп'ютерного навчального курсу і можливі труднощі на кожному етапі його розробки. На попередньому етапі здійснюється вибір теми мультимедіа-видання для представлення в середовищі мультимедіа. Мають бути виявлені вже наявні мультимедіа-видання з даної дисципліни, визначені передбачувані витрати й час, необхідні для створення мультимедійного комплексу, а також його можливий тираж і аудиторія, якій адресований курс. Тип аудиторії дозволяє визначити загальні вимоги до мультимедіа-видання. Електронні підручники мають враховувати особливості навчання, пов'язані з різним рівнем загальної підготовки учнів і рівнем їхніх комп'ютерних знань, що може зажадати введення засобів попереднього тестування для оцінювання наявних знань і налаштування системи для оптимального викладу. Мультимедіа-матеріал повинен враховувати рівень підготовки, давати учням можливість не повторювати вже відомі теми, забезпечувати наявність найостаннішої інформації в даній предметній галузі.

Тому на *підготовчому етапі* передбачається написання тексту курсу, підбір ілюстративного та довідкового матеріалу, створення ескізів інтерфейсу і сценарію навчальної програми, а також сценаріїв окремих блоків (анімаційних фрагментів, відеофрагментів, програм, що реалізують комп'ютерне моделювання, блоків перевірки знань тощо). На цьому етапі за бажання (або необхідності) розробляються різні варіанти представлення навчального матеріалу (як за формою, так і за змістом) залежно від психологічного типу учнів. У цьому випадку може виявитися необхідним проведення також і вхідного психологічного тестування. Під час роботи з текстом навчального курсу ми виконували його структурування з визначенням точного переліку всіх необхідних тем, які мають бути викладені в даному курсі, поділом на розділи, параграфи тощо.

Кожний розділ і весь навчальний курс загалом досягнуть мети, якщо спочатку визначено, які знання і навички учень має придбати. Виходячи з цього, ми використовували різні мнемонічні прийоми, включаючи шрифтові виділення, використання графіки, малюнків і мультиплікації. Для цієї мети має сенс підсилити узагальнення висновків: включити перелік основних формул, сформулювати основні положення, скласти таблиці. Текст бажано ретельно відредагувати, щоб не вносити до нього надалі значних змін. Остаточо відредагований текст перетвориться в гіпертекст.

Паралельно з написанням тексту курсу слід працювати над сценарієм мультимедіа складової курсу. Сценарій мультимедіа передбачає докладний перелік відповідних

компонентів і тем курсу, а також попередній опис його структури, яка реалізовуватиметься надалі. Сюди відносяться: опис анімаційних, аудіо- та відео фрагментів, ілюстрацій тощо. Написання сценарію здійснювалось із урахуванням можливостей вибраного програмного забезпечення і наявних початкових матеріалів. Повний сценарій курсу передбачав використання звичайного тексту і гіпертексту з посиланнями на зв'язані теми, розділи або поняття, на зображення, звуки, відеофрагменти, використання табличної інформації, ілюстративного матеріалу (графіків, схем, малюнків), анімованих малюнків, фотоматеріалів, аудіо- та відеофрагментів, комп'ютерних моделей.

На *основному етапі* працюємо над безпосереднім створенням електронного підручника. Зміст у процесі цього має превалювати над формою його представлення. Форма представлення матеріалу має бути якомога строгішою. Сторінка не повинна містити зайвої інформації (графічної або текстової), яка могла б відвернути увагу того, хто читає. Фон має бути монотонним, але необов'язково білим. Перевага надається використанню світлого фону, текст має бути написаний темним кольором, наприклад, чорним або темно-синім. Не варто використовувати темний фон і світлий шрифт – це стомлюватиме очі учнів. Підбираючи гарнітури шрифту, слід виходити з того, що читабельність тексту, написаного гарнітурою без серифів (зарубок), вища, аніж тексту, написаного гарнітурою із зарубками. В процесі цього слід повністю відмовитися від використання дрібних розмірів шрифтових гарнітур.

Включаючи в зміст електронного підручника графічні зображення, слід враховувати, що сторінки будуть видимими в системах з різною графічною роздільною здатністю та глибиною кольору, і орієнтувалися на апаратні засоби, доступні більшості потенційних користувачів навчальної програми. Використання графічних форматів, що підтримують стиснення зображення (GIF, JPEG та ін.), дозволить скоротити загальний обсяг навчальної програми.

Анімація надає практично необмежені можливості з імітації ситуацій і демонстрації рухомих об'єктів, що дозволяють передати глядачеві візуальний вираз фрагментів тексту та звуку. Є безліч програмних засобів створення двовірної (2D) і тривірної (3D) анімації для різних комп'ютерних платформ: персональних комп'ютерів і графічних станцій. Для створення відеофрагментів використовуються програмно-технічні комплекси комп'ютерного відеомонтажу. В процесі цього бажано заздалегідь підготувати бібліотеки зображень і звуків, які можуть знадобитися під час монтажу. Основне навантаження щодо забезпечення якості монтажу несе програмне забезпечення.

Одним із елементів, що активно впливають на сприйняття навчального матеріалу, є звук. Звук може бути присутнім у вигляді фраз, вимовлених диктором, діалогу персонажів або звукового супроводу відеофрагменту. Для роботи із звуком використовують різне програмне забезпечення, що дозволяє програвати, записувати, а також синтезувати звуки.

Створення різних елементів мультимедіа-курсу може здійснюватися паралельно. Їх об'єднання відбувається на *завершальному етапі*. Курс розподіляється на теми, формується система гіпертекстових посилань. Значні обсяги інформації, характерні для навчальних мультимедіа курсів, будуть доступними лише за наявності продуманого інтерфейсу та системи навігації.

Після проведення завершального етапу відбувається тестування і доопрацювання курсу. Корисним є супровід курсу після його апробації: оперативне усунення можливих помилок, постачання нових додаткових модулів, оновлення довідкової інформації тощо.

Методична сила мультимедіа полягає саме в тому, що учня легко зацікавити і навчити, коли він сприймає узгоджений потік звукових і зорових образів, причому на нього здійснюється не лише інформаційна, а й емоційна дія. Тому важливим є і тембр

голосу, і точність інтонацій диктора, і музичне оформлення, і ритм зміни ілюстрацій, і використовувані в процесі зміни ілюстрацій спецефекти. Навчальний текст має пройти крізь художнє осмислення, бути перетвореним у режисерський сценарій, доповнювати сухувату методичну тканину емоційними домінантами, відтінками. Тому бажано, щоб усі фахівці брали участь на всіх етапах створення програмного продукту. Особливо важлива участь фахівців на етапі проектування, коли закладаються основні дидактичні можливості. Електронні підручники що розробляються повинні бути орієнтовані, насамперед, на індивідуалізацію навчання, на розвиток навичок до самоосвіти і набуття знань.

Створюючи власні електронні ресурси, викладачам варто дотримуватися наступних вимог:

- дидактичних (науковість, доступність, проблемність, наочність, активізація, систематичність і послідовність, міцність засвоєння, єдність навчання, розвитку та виховання);
- специфічних (адаптивність, інтерактивність, візуалізація, інтелектуальний розвиток, системність, повнофункціональність, цілісність і неперервність);
- методичних (взаємозв'язок і взаємодія, різноманітність тренування);
- психологічних (вербально-логічне й сенсорно-перцептивне сприйняття, стійкість і перемикання уваги, пам'ять, теоретичне понятійне й практичне наочно-дієве мислення, уява, мотивація, врахування віку);
- технічних (надійні й універсальні ПК, периферія, різні носії);
- мережевих (архітектура „клієнт-сервер”, телекомунікації, мережеві освітні ресурси та Інтернет-навігатори, засоби адміністрування процесу навчання, колективної роботи, зовнішнього зворотного зв'язку);
- ергономічних (дружність, можливість вибору темпу, послідовності, адаптація до індивідуума);
- естетичних (впорядкованість, виразність елементів, кольору, розміру, розташування).

Використання середовища програмування HP VEE (Hewlett-Packard Visual Engineering Environment) забезпечує дотримання цих вимог. Середовище програмування HP VEE [Robert] є представником так званих графічних програмних середовищ GPL (Graphical Programming Languages). Відмінною рисою GPL стосовно до будь-якої алгоритмічної мови є те, що написання програми полягає не в написанні тексту, що складається з певної послідовності програмних кодів, а у виборі з пропонуєваних необхідних об'єктів введення, обробки і виведення інформації, їх з'єднанні між собою та налаштування властивостей цих об'єктів під конкретні завдання. Таким чином, написання програми полягає практично в складанні її блок-схеми алгоритму. Середовище програмування HP VEE відрізняється простотою освоєння.

Серед значної кількості продуктів для створення електронних підручників можна виділити два лідери: Authorware Attain ® американської фірми Macromedia та ToolBook II Instructor ® (Assistant ®) американської фірми Asymetrix. Ці середовища дозволяють створювати професійні мультимедійні електронні видання зі значною кількістю функціональних можливостей та з довільним засобом доставки матеріалу до слухача (Web, LAN, CD-ROM). Проте, наш досвід використання цих продуктів показав, що вони чудово підходять для розробки CD-ROM-підручників та підручників, які використовуються в межах корпоративної локальної мережі. Для створення повноцінних on-line видань вони не підходять (принаймні для використання в наших Internet каналах) з причини великого обсягу та потреби встановлення спеціального програмного забезпечення для перегляду матеріалу (Web-plugins). Цю проблему можна вирішити,

використовуючи звичайний HTML для представлення матеріалу. Але, йдучи таким шляхом, ми втрачаємо функціональні можливості, які саме й відрізняють електронні видання від паперових. Тому ми розробили новий тип електронних підручників, які будуються з використанням HTML та Java-апплетів. Таким чином поєднуються всі головні можливості мультимедійних підручників і невеликий розмір звичайних HTML-видань. Перелічимо їх головні функціональні можливості:

- використання комп'ютерної графіки, відео фрагментів та аудіо супроводу підвищує ефективність засвоєння матеріалу завдяки впливу на різні механізми сприйняття людини;
- навігація електронним підручником відбувається за допомогою дерева змісту, що дозволяє швидко пересуватися навчальним матеріалом та одночасно бачити весь зміст підручника (за бажання дерево змісту може бути схованим, звільнивши таким чином місце на екрані монітора для навчального матеріалу);
- наявна можливість повнотекстового пошуку в електронному підручнику з використанням логічних операторів AND та OR;
- досить зручно використовувати індексний пошук, у який внесено терміни, за якими найбільш часто відбувався пошук;
- в електронному підручнику можуть бути представлені тести будь-якого вигляду: Single Choice – учню потрібно обрати одну правильну відповідь з декількох; Multiple Choice – учню потрібно обрати декілька правильних відповідей із багатьох; Short Text – введення відповіді з клавіатури; Drag and Drop – тип тестів на упорядкування будь-яких елементів у потрібній послідовності; Hot Object – вибір окремих графічних об'єктів. В кожному тесті можна окремо змінювати умови складання: обмежувати кількість спроб та час складання тесту. Після складання тесту учень одержує відомість про свою успішність: кількість правильних і неправильних відповідей, час, витрачений на складання тесту, та відповідну оцінку.

Електронний підручник має максимально полегшити розуміння і запам'ятовування (причому активне, а не пасивне) найбільш істотних понять, тверджень і прикладів, залучаючи до процесу навчання інші, ніж звичайний паперовий підручник, можливості людського мозку, зокрема, слухову та емоційну пам'ять.

У процесі створення та використання електронного підручника розв'язуються такі завдання: відбір навчального матеріалу; структурування навчального матеріалу; формування ієрархії цілей у когнітивній сфері; розробка методів і засобів діагностики знань і вмінь; розробка моделі управління навчально-пізнавальною діяльністю.

Створюючи електронний підручник, варто дотримуватись умов, розроблених у психологічній та дидактичній літературі, які полегшують учням процес сприймання навчального матеріалу. Зокрема було враховано, що сприймання об'єктів полегшується, якщо вони розташовані в певній системі, яка вимагає мінімальних зусиль з боку органів чуття, зокрема:

- схеми та таблиці доцільно розташовувати в горизонтальному напрямі;
- інформативність схеми або таблиці повинна зростати зліва направо, тому найбільш вагомий матеріал слід розташовувати праворуч.

Створений електронний підручник, який відповідає вище викладеним умовам, допускає адаптацію до потреб конкретного користувача в процесі навчання, дозволяє варіювати глибину і складність матеріалу, що вивчається, і його прикладну спрямованість залежно від майбутньої спеціальності учня, відповідно до потреб користувача генерує додатковий ілюстративний матеріал, надає графічні та геометричні інтерпретації понять, що вивчаються. Користуючись таким підручником будь-який момент роботи учень може одержати комп'ютерну підтримку, що звільняє його від рутинної роботи і дозволяє

зосередитися на суті матеріалу, що вивчається в даний момент, розглянути більшу кількість прикладів і розв'язати більше завдань. Причому комп'ютер не тільки виконує громіздкі перетворення, різноманітні обчислення та графічні побудови, а й здійснює математичні операції будь-якого рівня складності, якщо вони вже вивчені раніше, а також перевіряє одержані результати на будь-якому етапі, а не тільки на рівні відповіді.

Електронний підручник виконаний у форматах, що дозволяють компонувати їх у єдині електронні комплекси, розширювати і доповнювати їх новими розділами і темами, а також формувати електронні бібліотеки.

**Висновок.** Розробка і широке застосування електронних підручників в середовищі мультимедіа допомагає технологічно забезпечити процес індивідуалізації навчання та підвищує ефективність викладання професійно-теоретичних предметів

Крім того, електронний підручник дозволяє системно подати навчально-методичний матеріал, зробити його більш доступним для вивчення і відкритим для коригування та подальшого удосконалення. Фактично електронний підручник є електронною версією методичного досвіду викладача з конкретної навчальної дисципліни.

**Список літератури:** 1. Биков В. Ю. Моделі організаційних систем відкритої освіти : [монографія] / В. Ю. Биков. – К. : Атіка, 2009. – 684 с. 2. Головань М.С. Зміст дидактичних принципів в умовах навчання на основі нових інформаційних технологій / Головань М. С. // Педагогічні науки. Збірник наукових праць. – Суми: СДПУ ім. Макаренка, 2000. – С. 17 – 25.

С.С. Кізім

### СТВОРЕННЯ ЕЛЕКТРОННИХ ПІДРУЧНИКІВ ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ ПІЗНАВАЛЬНОЇ АКТИВНОСТІ УЧНІВ ПТНЗ

В статті розглянуто основні вимоги щодо розробки електронних підручників в середовищі мультимедіа. Такі електронні підручники значно підвищують якість візуального матеріалу, він стає яскравішим, барвистішим, а, як відомо, чим цікавіше поданий матеріал, тим цікавіше його вивчати.

С.С. Кизим

### СОЗДАНИЕ ЭЛЕКТРОННЫХ УЧЕБНИКОВ ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ ПОЗНАВАТЕЛЬНОЙ АКТИВНОСТИ УЧАЩИХСЯ ПТУ

В статье рассмотрены основные требования относительно разработки электронных учебников в среде мультимедиа. Такие электронные учебники значительно повышают качество визуального материала, он становится ярче, красочнее, а, как известно, чем интереснее представлен материал, тем интереснее его изучать.

S.S. Kizim

### CREATION OF ELECTRONIC TEXTBOOKS TO IMPROVE COGNITIVE ACTIVITY VOCATIONAL SCHOOL STUDENTS

The article reviews the basic requirements for the development of electronic books in the media environment. These electronic books greatly improve the quality of visual



material, it becomes brighter, more colorful, and, as you know, the interesting material presented, the more interesting to study.

*Стаття надійшла до редакції 26.10.2010*

УДК 378.001.895+378.4(477.83)

*М. І. Кусій  
м. Львів, Україна*

### **ЗАСТОСУВАННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ДИДАКТИЧНИХ ТЕХНОЛОГІЙ У ПРОФЕСІЙНІЙ ОСВІТІ ФАХІВЦІВ З ПОЖЕЖНОЇ БЕЗПЕКИ**

**Постановка проблеми.** В сучасних соціально-економічних умовах розвитку суспільства проблема інформатизації стає особливо актуальною. Підвищення ефективності професійної освіти дуже часто розв'язується за допомогою введення в практичну діяльність комп'ютерних технологій навчання. Комп'ютерні технології стають ефективним засобом розв'язування професійних задач, виконуючи функції інструментальних і операційних засобів.

Як свідчать дослідження, підвищення кваліфікації фахівців та їхня підготовка у вищих навчальних закладах (ВНЗ) Міністерства України з питань надзвичайних ситуацій та у справах захисту населення від наслідків Чорнобильської катастрофи (МНС) потребує не тільки вдосконалення форм і методів навчання засобами комп'ютерних технологій але й умінь та навичок використання комп'ютерних технологій в професійній діяльності, які сприяють формуванню інформаційної культури фахівця, здатного до розв'язування проблемних задач професійної діяльності. Базова підготовка з інформатики на всіх ступенях навчання стає основою, підґрунтям для входження в професійну діяльність.

**Аналіз попередніх досліджень** свідчить, що проблеми використання комп'ютерних технологій в підготовці фахівців різних професій присвячені дослідження вчених: М. Афанасєва, В. Бикова, Р. Гуревича, М. Кадемії, В. Шангіна та ін.; програмного забезпечення навчального процесу досліджувались вченими: В. Грищенко, А. Довгало, І. Захаровою, М. Козяром та ін.

Нині велика кількість робіт присвячена проблемі забезпечення системи професійної підготовки комп'ютерними технологіями та їхнього використання у професійній діяльності, поряд з цим проблема впровадження комп'ютерних технологій навчання в систему підготовки фахівців МНС (пожежної небезпеки) досліджена недостатньо.

**Мета статті** полягає у розгляді особливостей професійної діяльності фахівців МНС, аналізові можливостей використання комп'ютерів та інноваційних дидактичних технологій у підвищенні якості підготовки фахівців з пожежної безпеки у ВНЗ МНС України.

**Виклад основного матеріалу.** Підготовка фахівців МНС повинна відповідати сучасній високо динамічній ситуації, будуватися з урахуванням професійно-предметної сфери – боротьбі з пожежами, аваріями, стихійним лихом. Діяльність фахівців має здійснюватися на рівні професійної майстерності, особливої професійної підготовленості, які забезпечать надійність, швидкість, оптимальність здійснення фахівцем посадових

функцій з попередження та ліквідації надзвичайних ситуацій (НС).

Проектування структури, змісту навчального процесу є важливою ланкою забезпечення якості освіти та визначає наступну технологію, включаючи методiku викладання і розробку дидактичних матеріалів, а також способи оцінювання проміжних і підсумкових результатів навчально-педагогічної діяльності.

У нашому дослідженні нами виділено наступні можливості використання комп'ютерів у навчанні:

- 1) забезпечення зворотного зв'язку в процесі навчання;
- 2) забезпечення індивідуалізації навчального процесу;
- 3) підвищення наочності навчального процесу;
- 4) пошук інформації з широкого кола джерел;
- 5) моделювання процесів, що вивчаються;
- 6) організація колективної та групової роботи.

У процесі впровадження інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ) в навчальний процес, навчальна інформація стає об'єктом технологічної обробки з використанням комп'ютера та передачі за допомогою засобів комунікації [4, с. 122].

Розглянемо деякі можливості використання інноваційних дидактичних технологій у професійній освіті фахівців з пожежної безпеки з метою підвищення якості навчального процесу у ВНЗ МНС України.

#### 1. Використання систем навчання та тестування.

Нині з метою швидкої та якісної діагностики якості підготовки фахівців розробляються автоматизовані навчальні системи тестування [1, с. 233].

В основу таких систем покладена ідея розміщення всіх методичних матеріалів на сервері навчального закладу та забезпечення доступу до них засобами інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ).

Одним із важливих модулів даної системи є модуль тестування, який реалізовує:

- ведення бази контрольних запитань і задач;
- формування контрольного завдання;
- розрахунок часу витраченого на його розв'язування;
- оцінювання відповідей;
- введення загального рейтингу та статистики відповідно до кредитно-модульної системи.

Однією з основних проблем у процесі розробки модуля тестування є підбір, структурування якісного методичного матеріалу. Розв'язати цю проблему можуть підручники, навчально-методичні посібники, які містять контрольні запитання, задачі для самостійного розв'язку.

#### 2. Використання можливостей дистанційного навчання.

Впровадження в навчальний процес дистанційного навчання з використанням навчальних комп'ютерних програм та можливостей ІКТ забезпечує:

- передачу інформації різного обсягу, виду (візуальної, звукової, статичної, динамічної, текстової і графічної), яка необхідна для моніторингу надзвичайних ситуацій природного і техногенного характеру;

- інтерактивність, за рахунок спеціально створеної для цього мультимедійної інформації та оперативного зворотного зв'язку, впровадження в навчальний процес передових форм і методів попередження і ліквідації надзвичайних ситуацій;

- доступ через систему Інтернет до інформації про стихійні лиха, аварії, катастрофи в різних регіонах світу; про найбільш прогресивні методи ліквідації їх

наслідків;

- організацію електронних конференцій, в тому числі в режимі реального часу, комп'ютерних аудіоконференцій, відеоконференцій;

- діалог з будь-яким партнером [2, с. 10].

3. Використання інноваційних дидактичних технологій при проведенні ділових ігор під час занять.

Підготовка фахівців служби МНС, які орієнтовані на роботу в екстремальних умовах, висуває нові вимоги не тільки до знань способів проведення аварійно-рятувальних робіт, але й до особливих дій в різноманітних критичних ситуаціях природного, техногенного, екологічного характеру.

З метою успішного розв'язання курсантами професійних задач у Львівському державному університеті безпеки життєдіяльності (ЛДУБЖД) широко використовуються активні форми і методи навчання, до яких відноситься ділова гра.

Ділова гра як засіб навчання у професійній підготовці фахівців різного профілю відрізняються від пасивних методів навчання, оскільки має можливість продемонструвати в короткі терміни динаміку ситуаційних змін і багатоваріантність розв'язання поставлених задач. Результати, одержані під час ділової гри, можуть бути узагальнені, проаналізовані та співставлені що значно підвищує навченість курсантів, ефективність аудиторних занять.

Особливе значення для досягнення мети, яку висуває викладач, у процесі виконання ділової гри відіграє побудова і якість інформаційного забезпечення. Під час ділової гри, моделювання ситуацій, що динамічно змінюються, використовується комп'ютерна техніка з відповідним програмним забезпеченням. Наприклад, у ЛДУБЖД для проведення ділових ігор використовується HiClass II.

Як свідчить досвід, при використанні навчального комплексу HiClass II забезпечується індивідуально-груповий підхід, атмосфера в комп'ютерному класі покращується, курсанти почувають себе невимушено, втручання викладача відбувається ненав'язливо і, як наслідок, відбувається більш якісне засвоєння матеріалу. Поєднуючи в собі передову технологію, потужність і простоту керування, він надає викладачу дійсно ефективний інструмент для впровадження в навчання нових освітніх технологій, а студентам – дружній інтерфейс, що концентрує увагу на предметі.

Як уже зазначалось, мережний навчальний комплекс разом з відповідним програмним забезпеченням є потужним інструментом для викладання різноманітних предметів як технічного, так і гуманітарного профілю.

У ЛДУБЖД з використанням комплексу HiClass II проводяться заняття з предметів «Інформатика та комп'ютерна техніка», «Пожежна тактика», «Автомобільна підготовка», «Інженерна та комп'ютерна графіка», «Вища математика», «Англійська мова», «Ділова українська мова», «Автоматизовані системи управління та зв'язок в пожежній охороні», «Пожежна автоматика», «Пожежна профілактика» [3, с. 117].

У навчальному процесі набули широкого використання типові програмні продукти і власні розробки. Напрямами розробки прикладних програм є наступні:

- тестуючі та навчальні програми;

- програми, які моделюють надзвичайні ситуації, котрі вимагають прийняття рішень з їх ліквідації;

- програми методичного супроводу навчального процесу.

Використання наведених вище програм дозволяє значно інтенсифікувати навчальний процес, так як навчальні матеріали подаються блочно, акцентується зв'язок теоретичної

підготовки з практичною діяльністю працівників МНС, інформація краще запам'ятовується і засвоюється. Таким чином, використання наведених методик дає можливість підвищувати рівень підготовки курсантів МНС.

4. Моделювання розв'язків з ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій з використанням комп'ютерних технологій навчання.

У сучасних умовах зростає необхідність підготовки і проведення заходів із захисту населення країни від НС природного і техногенного характеру, що висуває підвищені вимоги до професійної компетентності керівного складу. До системи їхньої підготовки.

З метою оцінки дій керівника, який приймає рішення з ліквідації НС, використовується візуальна модель розміщення сил і засобів на цифровій карті місцевості, яка перетворюється за допомогою анаморфози та аналізується за допомогою нейронної мережі [5, с. 127].

Зміст методу анаморфування полягає в тому, що фігура будується на основі вимірів обраного показника густини населення, ступеня руйнування, концентрації, забруднення середовища тощо, перетворюється в двовимірну фігуру з однаковим середнім значенням обраного показника.

Існуючі алгоритми перетворення, не дивлячись на простоту реалізації, володіють невисокою швидкістю збіжності, а тому для комп'ютерних технологій навчання розроблений спрощений алгоритм перетворення, який відповідає реальному масштабу часу. При цьому необхідно вести облік характеристик місцевості, широко використовувати геодані, прив'язку до рельєфу місцевості, багатоплановість і багатоваріантність розв'язків задачі інженерного захисту території, а тому потребує знань певного, пошуку форм представлення геоінформації.

Таким чином, перетворення зображення дозволяє прийняти рішення з розміщення сил і засобів ліквідації НС з урахуванням усіх існуючих нормативних актів та проблем.

5. Використання можливостей комп'ютерних мереж в управлінні навчальним процесом у ЛДУБЖД. Нині майже в усіх закладах вищої освіти широкого використання набули комп'ютерні мережі. У ЛДУБЖД створена внутрішня корпоративна мережа, яка забезпечує навчальний процес, дистанційне навчання, роботу всіх підрозділів навчального закладу.

6. Роль, місце, створення та використання КТ в навчально-методичному забезпеченні навчального процесу.

Враховуючи те, що у ЛДУБЖД використовується розвинута корпоративна мережа, яка потребує постійного оновлення та поповнення її необхідною навчально-методичною літературою, дидактичними засобами навчання на електронних носіях, професорсько-викладацький склад університету працює над цією проблемою, використовуючи технології мультимедіа і гіпертекст.

З цією метою в університеті створені електронні мультимедійні навчальні посібники з усіх професійно-орієнтованих дисциплін з відповідними тестами, відеофрагментами, електронні тренажери, мультимедійні епізоди з аудіосупроводом.

Відповідно до вимог кредитно-модульної системи весь навчальний матеріал розбитий на окремі модулі, що дає можливість курсантам навчатися за власною траєкторією.

Враховуючи те, що ціла низка питань надзвичайних ситуацій, безпеки в них не може відпрацьовуватися в реальному середовищі, а тому їх аналіз здійснюється у віртуальному середовищі за допомогою електронних тренажерів. За допомогою таких тренажерів відпрацьовуються всі дії курсантів, лише тільки після цього вони мають можливість

виконувати професійні задачі на діючому обладнанні.

Однією з існуючих проблем використання електронних навчальних посібників є незручність читання текстів з монітора комп'ютера. Для розв'язання цієї проблеми навчальні посібники створюються в форматі HTML, що дозволяє працювати з інформацією у гіпертекстовому середовищі. Модель посібників, які розроблені у ЛДУБЖД, включає наступні основні розділи:

- програма курсу;
- модулі по курсу дисципліни;
- електронний підручник (посібник);
- семінарські заняття;
- лабораторні роботи;
- тести для оцінювання знань з модулів та підсумкові тести;
- термінологічний словник;
- додатки з необхідною інформаційно-довідковою і нормативною літературою;
- перелік документів та рекомендованої літератури.

З метою формування практичних навичок роботи у НС набуло поширення використання сучасних комп'ютерних тренажерів, які також можуть входити до вище розглянутого комплексу.

Нині створені тренажери для підготовки фахівців екстремальних і надзвичайних ситуацій рятування людей, надання першої медичної допомоги.

Наприклад:

- комп'ютерна програма «Служба 911»;
- комп'ютерна програма «Служба спасіння»;
- симулятор терористичної атаки;
- комп'ютерний тренажер для пожежників;
- електронний тренажер;
- надання першої медичної допомоги;
- медичні тренажери для рятувальних служб;
- система моделювання та аналізу аварій, які пов'язані з нафтяним забрудненням.

Наведемо приклад одного з наведених тренажерів: Симулятор терористичної атаки.

Програма створена в американській державній лабораторії Sandia призначена для моделювання дій різних державних служб під час надзвичайної ситуації.

Зовні симулятор нагадує відому комп'ютерну гру SimCity, більш наближену до дійсності.

Ця програма здатна моделювати такі надзвичайні ситуації, як атака терористів за допомогою біологічної зброї, ядерного удару і т. ін. Завданням «гравця», який діє в якості офіційної особи, яка може оголосити тривогу або замовчувати інформацію.

Симулятор у дійсному часі надає інформацію про кількість жертв, положення в місті і тощо. На відміну від гри програма не визначає переможців, надаючи можливість користувачу самому оцінити ефективність своїх дій.

Цікавим і ефективним є використання в навчальному процесі підготовки фахівців служби МНС психолого-тренувального центру (ПТЦ).

Метою ПТЦ є спеціальна підготовка осіб до дій в умовах надзвичайних ситуацій (пожеж, техногенних аварій і катастроф, природних катаклізмів та ін.), навчання правил поведінки в нестандартних ситуаціях, при масових скупченнях людей, оволодіння навичками

рятування і саморятуння, надання медичної і психологічної допомоги, первинна реабілітація потерпілих і постраждалих від травм тощо. ПТЦ розташований у приміщенні навчальної пожежно-рятувальної частини на території ЛДУБЖД і займає загальну площу близько 400 м. Центр включає 18 приміщень (рис. 1):



Рис. 1. Схема ПТЦ ЛДУБЖД

1. зал очікування;
2. тренажерний зал;
3. термічна зона;
4. тренувальна стежка;
5. макет квартири;
6. макет виробничої зони;
7. пульт керування;
8. компресорна;
9. сервісний центр;
10. кабінет начальника ПТЦ;
11. медичний пункт;
12. навчальний клас;
13. мийка;
14. душова;
15. туалет;
16. гардероб;
17. зал реєстрації; майстерня

Кожне приміщення має своє функціональне призначення та особливості. Ступінь складності маршрутів руху та лабіринтів комплексу сприяє психологічній підготовці курсантів, а автоматична система зміни проходів лабіринтами максимально наближає рятувальників до умов роботи в екстремальних ситуаціях. Навчання на базі ПТЦ позитивно впливає на професійну та психологічну підготовку фахівців цивільного захисту, надає можливість майбутнім абітурієнтам університету «побувати» в змодельованій екстремальній ситуації та переконатися у правильності вибору професії. Завдяки можливостям, сучасному обладнанню та

системі контролю ПТЦ використовується для навчання, тренування, підвищення кваліфікації та перепідготовки усіх категорій фахівців підрозділів МНС, різних верств населення, які у відповідності до функціональних обов'язків залучаються до проведення пожежно-рятувальних та аварійно-відновлювальних робіт. Окрім фахівців МНС на базі центру проходять підготовку, тренування та тестування пожежники-рятувальники відомчих пожежних команд, фахівці аварійних бригад комунальних служб, спецпідрозділів.

#### 7. Використання можливостей електронних бібліотек.

Створення електронних бібліотек навчального закладу є перспективним напрямом розвитку самого навчального закладу, умовою вдосконалення та підтримки навчального процесу, розвитку в слухачів навичок самостійної роботи, дослідницьких та творчих здібностей у використанні ІТКТ. Електронна бібліотека є складовою єдиного інформаційного освітнього середовища яка здатна внести конструктивні зміни в освітній процес навчального закладу.

З 2001 року ведуться роботи над створенням електронної бібліотеки ЛДУБЖД. В бібліотеці розміщено: каталог бібліотечних ресурсів Intranet, нормативна література, електронні курси лекцій з предметів, які вивчаються в університеті, електронні посібники (підручники), практичні, лабораторні, самостійні та контрольні роботи.

Розглянемо для прикладу електронну бібліотеку ЛДУБЖД, яка розроблена на основі Web-технологій, з використанням технологій «клієнт-сервер», гіперпосилань, мультимедіа, Flash-демонстрацій та ін.

Передбачені такі напрями використання електронної навчальної бібліотеки:

- навчання з використанням електронного посібника (підручника);
- навчання з використанням електронної лекції, конспекту;
- навчання з використанням електронного навчально-методичного комплексу.

Електронна бібліотека орієнтована, перш за все, на якісне надання теоретичних знань. Для формування практичних навичок та вмінь на основі використання ІКТ створюються імітаційні моделі пристроїв, установок та систем, а також імітаційні лабораторії для моделювання ситуацій та виконання завдань в умовах, наближених до реальних. Так, в університеті створені лабораторія психологічної підготовки керівника ліквідації надзвичайної ситуації, психолого-тренувальний комплекс підготовки пожежних та аварійно-рятувальних команд, лабораторія комп'ютерного моделювання; на завершальному етапі – створення лабораторій комп'ютерної графіки та імітаційного моделювання оперативно-тактичних ситуацій із використанням віртуальної реальності. В цих лабораторіях використовується комп'ютерне моделювання процесів, явищ та ситуацій, які виникають під час гасіння пожеж та при проведенні аварійно-рятувальних робіт [3, с. 126-127].

**Висновок.** Застосування інноваційних дидактичних технологій у професійній освіті фахівців з пожежної безпеки дає новий імпульс системі професійного навчання, забезпечуючи доступ до гігантських обсягів інформації.

Нові апаратні та програмні засоби, розширюючи можливості комп'ютера, переходу до розуміння його місця і ролі значно розширюють можливості ІКТ та їхнього використання у фаховій підготовці фахівців служби МНС.

**Список літератури:** 1. Гуревич Р. С. Інформаційно-телекомунікаційні технології в навчальному процесі та наукових дослідженнях : навчальний посібник [для студ. пед. ВНЗ і слух. інст. в післядипл. пед. освіти] / Р. С. Гуревич, М. Ю. Кадемія. — Вінниця : ООО «Планер», 2005. — 366. 2. Козяр М. М. Інформаційно-телекомунікаційні технології в системі професійної підготовки фахівців цивільного захисту / М. М. Козяр // Інформаційно-

телекомунікаційні технології в сучасній освіті : досвід, проблеми, перспективи : зб. наук. пр. — Львів, 2006. — [вип. 1]. — С. 6—13.3. Козяр М. М. Проектування та створення інформаційного освітнього середовища навчального закладу: навчально-методичний посібник / [Козяр М. М., Ткаченко Т. В., Шевченко Л. С.]. — Львів : Вид-во «СПОЛОМ», 2008. — 186 с..

М. І. Кусій

### **ЗАСТОСУВАННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ДИДАКТИЧНИХ ТЕХНОЛОГІЙ У ПРОФЕСІЙНІЙ ОСВІТІ ФАХІВЦІВ З ПОЖЕЖНОЇ БЕЗПЕКИ**

У статті розглянуті особливості професійної підготовки майбутніх фахівців з надзвичайних ситуацій та підвищення якості їх підготовки на основі використання комп'ютерних технологій та дидактичних засобів навчання.

М. И Кусий.

### **ПРИМЕНЕНИЕ ИННОВАЦИОННЫХ ДИДАКТИЧЕСКИХ ТЕХНОЛОГИЙ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО ПОЖАРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ**

В статье рассмотрены особенности профессиональной подготовки будущих специалистов по чрезвычайным ситуациям и повышение качества их подготовки на основе использования компьютерных технологий и дидактических средств обучения.

М. I. Kusiý

### **USING OF INNOVATION AND DIDACTICS TECHNOLOGIES INTO PROFESSIONAL EDUCATION OF FIRE SAFETY SPECIALISTS**

Special features of training of future specialists of extraordinary situations, increasing of their training with using of computer technologies and didactics facilities of studying are described in the article.

*Стаття надійшла до редакції 24.06.2010*

**УДК 378:004**

*Петрович С.Д.,  
м. Вінниця, Україна*

### **ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ З ОБЧИСЛЮВАЛЬНОЇ ТЕХНІКИ В ПРОЦЕСІ ВИВЧЕННЯ СПЕЦІАЛЬНИХ ДИСЦИПЛІН В ІНФОРМАЦІЙНОМУ ОСВІТНЬОМУ СЕРЕДОВИЩІ «MEGAVIN»**

**Постановка проблеми.** Вивчення літератури, дисертаційних досліджень, аналіз матеріалів конференцій, досвіду викладачів технічних коледжів виявили наступне. По-перше, в останнє десятиліття в силу цілого комплексу причин збільшується розрив між рівнем підготовки майбутніх фахівців з обчислювальної техніки (МФ з ОТ) й вимогами,



що висуваються до них на виробництві. В процесі цього домогтися кардинальної перебудови системи підготовки МФ з ОТ можна лише за рахунок подолання суперечностей між наявними можливостями технічних коледжів і динамічно зростаючими вимогами до рівня професійної компетентності випускників. По-друге, досвід роботи свідчить, що у встановлений термін навчання (3-8 років) повно та якісно реалізувати освітні програми за зростаючого обсягу навчального матеріалу досить складно. Мова йде про тенденції постійного ущільнення знань. Нині даний процес розвивається швидкими темпами, але поки що не охоплює всіх необхідних дисциплін, носить стихійний характер. У процесі цього варто констатувати, що для розв'язання проблеми підвищення якості професійної підготовки у технічному коледжі методологія до кінця ще не розроблена. По-третє, у системі професійної підготовки фахівців недостатня увага приділяється використанню інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ) у навчанні. На думку науковців А.А. Андреева, В.Ю. Бикова, Р.С. Гуревича, М.І. Жалдака, Ю.О. Жука, М.Ю. Кадемії, А.І. Каменєва, В.І. Клочка, О.А. Козлова, Л.Л. Коношевського, В.А. Костіна, П.І. Образцова й ін., застосування ІКТ не носить інтегрованого характеру й не має єдиної організаційної основи. По-четверте, практична складова підготовленості випускників технічних коледжів, сформована в ході вивчення спеціальних дисциплін, розвинена слабко. Причиною цього є недостатнє використання активних методів навчання і сучасних технологій, які дозволяють студентам у більш короткий термін опанувати необхідними компетентностями, формувати в них професійно значущі якості.

**Аналіз попередніх досліджень.** У сучасних умовах завдання технічних коледжів зводяться не до підготовки вузьких спеціалістів для конкретної діяльності, а до розвитку всебічно-розвиненої особистості, підвищення її професійної компетентності. Нині в Україні й інших країнах проведено низку досліджень, присвячених розкриттю різноманітних аспектів процесу підготовки майбутніх фахівців у різних галузях професійної діяльності. Широко відомі роботи педагогів і психологів Ю.К. Бабанського, В.П. Безпалька, П.Я. Гальперіна, Б.С. Гершунського, Н.В. Кузьміної, Ю.І. Машбиця, В.А. Петрук, І.В. Роберт, М.І. Сметанського, Н.Ф. Талізінної й ін. Значний інтерес стосовно теми дослідження становлять роботи науковців з інформатизації навчального процесу В.Ю. Бикова, С.У. Гончаренка, Р.С. Гуревича, А.М. Гуржія, М.І. Жалдака, М.Ю. Кадемії, В.І. Клочка, І.М. Козловської, Л.Л. Коношевського, В.М. Мадзігона, Н.В. Морзе, Г.Г. Науменка, П.І. Образцова, О.В. Овчарук, О.В. Пашенко, С.А. Ракова, В.Д. Руденка, В.К. Сидоренка, І.В. Сумського, Л.С. Шевченко, О.В. Шестопалюка й ін.

Однак, незважаючи на значний інтерес дослідників, проблема формування професійної компетентності майбутніх фахівців у технічних коледжах залишається досить актуальною.

**Мета статті** полягає в оцінці ефективності формування професійної компетентності МФ з ОТ в процесі вивчення спеціальних дисциплін в інформаційному освітньому середовищі (ІОС) «MegaVin».

**Виклад основного матеріалу.** В процесі педагогічного експерименту враховувалося, що навчання у ВНЗ І-ІІ рівнів акредитації – складний багатофакторний процес. Його ефективність залежить від якості навчальних програм і літератури, методів та форм навчання, керівної ролі викладача, тезаурусу студентів, їхнього взаємного впливу, ступеня завантаженості заняттями й т.д. Однак головними критеріями ефективності навчального процесу є набуті студентами професійні компетенції [1, с. 23].

Оскільки в педагогічному експерименті методи проведення занять у контрольній (КГ) і

експериментальній (ЕГ) групах відрізнялися, то можна припустити, що різниця в результатах навчання буде визначатися, передусім, параметрами якості знань студентів (обсяг, системність, осмисленість, глибина), параметрами успішності навчання (підсумкові знання) і динамікою мотивів. Окрім того, для складання діагностичних матеріалів ми звернулися до типізації результатів засвоєння (або показників засвоєння) знань студентами, виражених в уміннях для підсумкових знань: 1. Системних понять (наприклад, виділити класифікаційний признак об'єкту й дати визначення, пояснити вивчене теорією; конкретизувати об'єкт власними прикладами; підвести об'єкт під поняття, здійснити класифікацію об'єктів на основі класифікаційного признаку; провести порівняння всередині окремих груп понять, що порівнюються; застосувати знання загальних властивостей окремих груп понять, що порівнюються до конкретних об'єктів і процесів; встановити зв'язок між конкретним поняттям, його конкретним вираженням і закономірністю). 2. Конкретних одиничних понять (наприклад, описати процес у відповідних термінах повсякденної мови; описати процес у відомих наукових поняттях, відзначити закономірність явища й витлумачити його в межах певної теорії, вивченої на час контролю; здійснити підведення під поняття, класифікацію, порівняння конкретних явищ за тими чи іншими елементами змісту, а також довести достовірність теоретичного знання). 3. Загальних конкретних порівнянь (наприклад, виділити ознаку поняття й дати визначення; підвести конкретний об'єкт під поняття; конкретизувати відповідь; витлумачити поняття у термінах кількісних характеристик; витлумачити поняття у межах вивчених закономірностей). 4. Загальних абстрактних понять (наприклад, виділити ознаку; дати визначення; дати визначення поняттям попередніх підгруп на мові загальних абстрактних понять відповідної теорії; витлумачити те чи інше конкретне явище в межах вивчених загальних абстрактних понять; уміти застосовувати основні поняття теорії у процесі порівняння, класифікацій й інше, виведені висновків). 5. Кількісних і умовних понять (наприклад, знати умовні й кількісні позначення відповідних об'єктів; уміти конкретизувати визначення поняття; знати загальний набір кількісних й умовних понять для опису конкретного явища; вміти зобразити те чи інше явище (процес) у символічній формі). 6. Фактів (знати загальний номенклатурний «набір» фактів, необхідний під час характеристики певних процесів, порівнянн, класифікації; вміти користуватися відповідним графічним матеріалом; описати процес; конкретизувати відповідні поняття, закономірності, теорії; підводити під поняття, порівнювати конкретні процеси). 7. Теорій (і закономірностей) (наприклад, знати основні положення теорій, вміти викласти їх у термінах відповідних абстрактних понять; знати історію її витоків виникнення теорії; знати визначення тих чи інших понять, вміти користуватися ними в аспекті відповідної теорії; вміти застосовувати теорію для пояснення явищ, для доведення явищ; вміти застосовувати теорію в процесі порівняння, класифікації й узагальнення; вміти застосовувати теорію для передбачення явищ і пояснити значення теорії у накопиченні наукових фактів). 8. «Прикладної інформації» (наприклад, знати функціональне призначення приладів, пристроїв, процесів; знати принципи, на котрих оснований система збирання даних; знати методику збирання необхідної інформації; вміти здійснювати операції на основі набутих знань).

Зазначені показники засвоєння знань лягли в основу тестової методики, що використовувалась для вивчення якості формування професійної компетентності студентів у ЕГ і КГ. КГ вивчали дисципліну «Мікропроцесорні системи» за традиційними методиками – на лекціях, лабораторних, практичних заняттях і самостійно за рекомендованими підручниками. В процесі навчання цієї ж самої дисципліни «Мікропроцесорні системи» студентів ЕГ окрім традиційних методів застосовувалися й ІКТ: лекційний курс поєднувався

з вивченням на лабораторних, практичних заняттях і самостійно в поза аудиторний час запропонованого ІОС «MegaVin». Робота у ІОС «MegaVin» полягала у всебічному розгляді окремих тем з дисциплін «Мікропроцесорні системи», «Обчислювальна та мікропроцесорна техніка» на прикладі їх виникнення, історичного розвитку, сучасного стану і способів розв'язання в даному конкретному регіоні. В процесі цього акцент робиться на можливостях самостійного пошуку в ІОС «MegaVin» необхідного історичного, фактографічного й ілюстративного навчального матеріалу, зручності здійснення аналізу зміни поколінь і конфігурацій обчислювальної техніки (ОТ), мікропроцесорних систем, мікропроцесорів, оперативного використання словника для уточнення чи конкретизації змісту наукових термінів [2, с. 23].

Оцінка методики удосконалення професійної компетенції МФ з ОТ була доповнена діагностикою навчально-пізнавальних мотивів діяльності. Наявність таких мотивів виявлялася на основі анкетних опитувань студентів на різних етапах педагогічного експерименту в ЕГ та КГ.

Початкова й кінцева структура мотивацій студентів КГ та ЕГ відображені на рис. 1 і 2, з яких видно, що навчально-пізнавальні мотиви студентів КГ та ЕГ обох спеціальностей визначалися по-різному. В КГ та ЕГ показник початкової немотивованої діяльності досить високий – 39,1% і 36,2% у студентів спеціальності «Обслуговування комп'ютерних та інтелектуальних систем та мереж» і відповідно 32,1%, 38,0% – у студентів спеціальності «Монтаж, обслуговування засобів та систем автоматизації технологічного виробництва». Розходження між показниками КГ та ЕГ незначні [3, с. 195].

У ході експерименту мотивація студентів змінювалася. В ЕГ значно зменшилася кількість студентів з невираженими мотивами: з 39,1% до 0,8% у студентів спеціальності «Обслуговування комп'ютерних та інтелектуальних систем та мереж» з 32,1% до 1,7% у студентів спеціальності «Монтаж, обслуговування засобів та систем автоматизації технологічного виробництва». У КГ кількість студентів з невираженими мотивами змінилася значно менше: з 36,2% до 22,3% у спеціальності «Обслуговування комп'ютерних та інтелектуальних систем та мереж» у 38% до 18,9% спеціальності «Монтаж, обслуговування засобів та систем автоматизації технологічного виробництва». Окрім того, змінилася структура мотивацій – студенти обох спеціальностей проявляли декілька орієнтацій, а домінував мотив, пов'язаний з розвитком ОТ та у зв'язку з цим необхідність постійно оновлювати й поповнювати свої професійні знання й уміння. Отже, експериментальне навчання не лише забезпечувало навчально-пізнавальну мотивацію, а й створювало систему ціннісних орієнтирів і думок про сутність майбутньої професійної діяльності [4, с. 86].

Проведений у межах дисертаційного дослідження експеримент показав, що в умовах застосування ІОС «MegaVin», в якому розташовані, наприклад тести для самоконтролю, складається більш сприятлива ситуація для прояву індивідуальних форм мотивації в студентів, відбувається перехід від «маскувальних» рольових мотивів до реально діючих, особистісних. Навчання із застосуванням ІОС «MegaVin» дозволяє формувати в студентів позитивне ставлення до навчання; підтримувати компетентність і впевненість у собі, стимулюючи тим самим внутрішню мотивацію; підвищити об'єктивність самооцінки, дисциплінованість та інтелектуальну активність, самопочуття й

настрій і тим самим ефективність навчання загалом. Опитування щодо проблеми стимулюючого-мотиваційного компонента підвищення ефективності навчального процесу, проведене на завершальному етапі експерименту, показало наступне: 82,4% респондентів, що брали участь у навчанні із застосуванням ІОС «MegaVin» і мобільного навчання, заявили, що умови, створені в межах такого навчання, не лише забезпечили необхідну мотивацію, а й стимулювали бажання глибше вивчити запропонований навчальний матеріал.

Педагогічний експеримент проведений у межах дисертаційного дослідження, із застосуванням засобів ІКТ, а саме з використанням у навчальному процесі комп'ютерного лабораторного практикуму, ІОС «MegaVin» показав, що дана технологія дозволяє формувати в студентів такі категорії (характеристики мислення) як: аналізувати (49,42% респондентів, що беруть участь в опитуванні), систематизувати (27,91%), узагальнювати вивчене й робити висновки (45,35%), самостійно мислити (26,16%) й ін. Про це говорить і той факт, що робота із комп'ютерним лабораторним практикумом на базі "віртуального стенда Atmega 8535" вимагала від студентів, прийняття нестандартних творчих розв'язків (в 28,49% студентів повною мірою, і в 29,07% певною мірою). Із сказаного випливає, що умови навчання, які створює ІОС «MegaVin», повною мірою сприяють розвитку в студентів творчого мислення, орієнтують їх на пошук неочевидних зв'язків і закономірностей, на розв'язання проблем, що виникають у процесі вивчення навчального матеріалу.

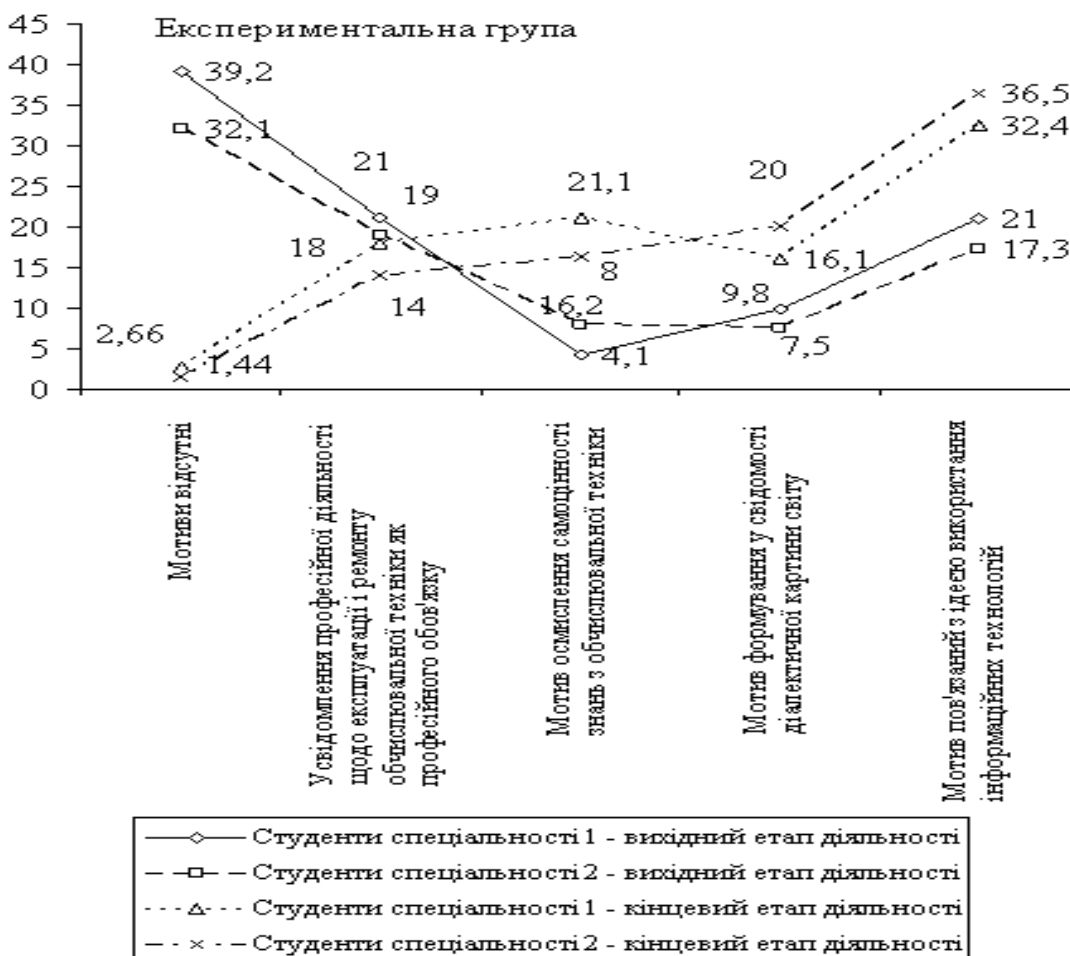


Рис. 1. Структура і динаміка мотивів щодо експлуатації й ремонту ОТ студентів ЕГ

На завершальному етапі формувального експерименту в ЕГ та КГ було проведено комплексне тестування, в якому кожний студент міг набрати максимум 50 балів. Як видно з порівняння гістограм розподілу одержаних балів щодо ЕГ і КГ (рис. 3), середній бал екзаменаційної оцінки в ЕГ виявився вищим ніж у КГ (38,09 і 26,35 відповідно).

Перевіримо гіпотезу про суттєвість різниці двох вибірових середніх. Поставимо завдання визначити за рівня значущості 1%, чи призвело застосування нової педагогічної технології з використанням ІКТ до поліпшення формування професійної компетенції МФ з ОТ.

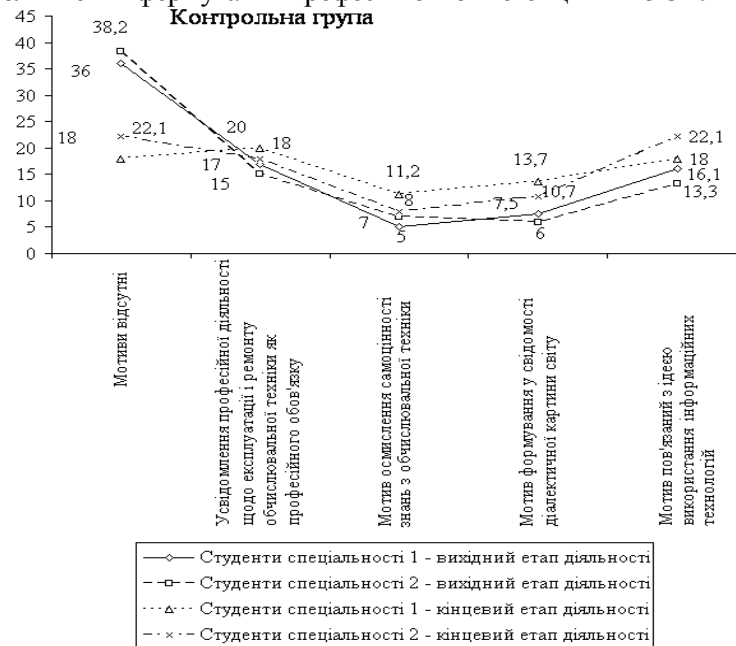


Рис. 2. Структура і динаміка мотивів щодо експлуатації й ремонту ОТ студентів КГ

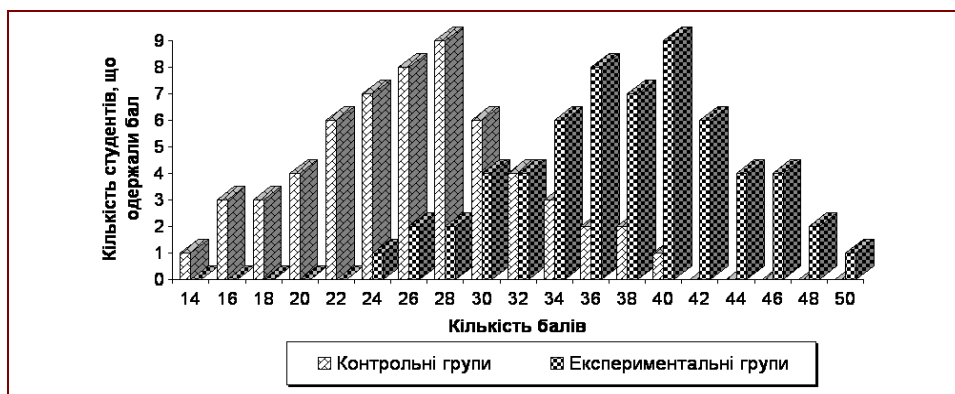


Рис. 3. Гістограми розподілу балів одержаних студентами в процесі підсумкового тестування

Нульова гіпотеза полягає у відсутності різниці у величині вибірових середніх, тобто  $H_0: \bar{x}_1 = \bar{x}_2$ , де  $\bar{x}_1$  – середній бал у КГ,  $\bar{x}_2$  – середній бал в ЕГ. Тоді альтернативна гіпотеза  $H_1: \bar{x}_1 < \bar{x}_2$ . Рівень значущості для перевірки висунутої гіпотези  $\alpha = 0,01$ . Критична область у даному випадку є правосторонньою, тому для розв’язання завдання скористуємося t-критерієм

Стьюдента. Відповідь на поставлене питання потребує співставлення різниці двох вибірових середніх з величиною середньої квадратичної помилки цих середніх, тобто має бути розрахована за фактичними даними двох вибірок величина  $t$  :

$$t_{\text{розрах.}} = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\mu(\bar{x}_1 - \bar{x}_2)}, \quad (1)$$

де  $\mu(\bar{x}_1 - \bar{x}_2)$  – стандартна помилка різниці двох вибірових середніх, що обчислюється за формулою:

$$\mu(\bar{x}_1 - \bar{x}_2) = \sqrt{\sigma^2 \cdot \frac{n_1 + n_2}{n_1 \cdot n_2}} \quad (2)$$

де  $\sigma^2$  – оцінка генеральної дисперсії за даними двох вибірок;

$n_1$  і  $n_2$  – кількість спостережень (оцінок) відповідно в першій і в другій вибірках.

Результати розрахунків для перевірки висунутої гіпотези про відсутність впливу нової педагогічної методики на результати екзамену наведені в табл. 2. У формулі суми квадратів відхилень величина  $X_{ij}$  – оцінка  $i$ -го студента в  $j$ -й групі,  $\bar{x}$  – часткова середня щодо  $j$ -ої групи. Розрахунки проводилися за допомогою табличного процесора Microsoft Excel 2003 на персональному комп'ютері.

Таблиця 1

Порівняльний аналіз якості знань студентів

Зріз	Критерії															
	К <sub>обсягу</sub>				К <sub>системності</sub>				К <sub>осмисленості</sub>				К <sub>глибини</sub>			
	КГ-1	ЕГ-1	КГ-2	ЕГ-2	КГ-1	ЕГ-1	КГ-2	ЕГ-2	КГ-1	ЕГ-1	КГ-2	ЕГ-2	КГ-1	ЕГ-1	КГ-2	ЕГ-2
1	0,1 0	0,1 1	0,1 2	0,1 4	0,0 8	0,1 3	0,1 1	0,0 9	0,1 0	0,0 7	0,0 8	0,1 1	0,0 3	0,0 5	0,0 3	0,0 6
2	0,3 7	0,2 3	0,3 9	0,2 8	0,1 8	0,3 2	0,1 9	0,3 0	0,1 5	0,1 7	0,2 0	0,2 3	0,1 0	0,0 8	0,1 1	0,0 9
3	0,5 5	0,3 9	0,5 8	0,4 6	0,2 8	0,5 1	0,3 5	0,4 8	0,2 2	0,3 7	0,3 3	0,4 4	0,1 3	0,1 2	0,1 5	0,1 3
4	0,6 7	0,6 4	0,7 3	0,6 4	0,5 2	0,6 7	0,5 8	0,7 4	0,4 5	0,6 1	0,5 2	0,7 0	0,1 5	0,1 7	0,1 7	0,1 8
5	0,7 7	0,9 1	0,8 3	0,9 7	0,6 8	0,8 8	0,7 8	0,9 9	0,6 2	0,7 6	0,7 1	0,8 6	0,1 6	0,2 1	0,1 9	0,2 4

Таблиця 2

Результати обчислень щодо перевірки нульової гіпотези

Група	Середня оцінка за екзамен, $X_j$	Кількість студентів у $j$ -тій групі $n_j$	Сума квадратів відхилень $\sum_{i=1}^{n_j} (x_{ij} - x_j)^2$
КГ	26,35	60	1907,65
ЕГ	38,33	62	2181,33
Разом		122	4088,98

Використовуючи дані табл. 1, розрахуємо середню квадратичну похибку різниці двох вибірових середніх:

$$\mu_{(\bar{x}_1 - \bar{x}_2)} = \sqrt{\frac{4088.98}{60 + 62 - 2} \cdot \frac{60 + 62}{60 \cdot 62}} = 1,12 \text{ (бали)}, \text{ тоді } t_{\text{розрах.}} = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\mu_{(\bar{x}_1 - \bar{x}_2)}} = 10,7.$$

Табличне значення t-критерію Стьюдента для кількості ступенів вільності  $V = (n_1 + n_2 - 2) = 120$  за рівня значущості 1%  $t_{\text{табл.}} = 2,36$ . Оскільки  $t_{\text{розрах.}} = 10,7$  виявився більшим табличного, нульова гіпотеза не підтверджується, тобто різницю між середніми балами в ЕГ та КГ з ймовірністю 99% неможна пояснити випадковістю вибірки і, відповідно, рівень успішності в ЕГ об'єктивно вищий.

**Висновки.** Формування професійної компетентності з ОТ пов'язано в першу чергу з мотиваційно-ціннісним компонентом, тобто з осмисленням МФ з ОТ свого професійного обов'язку. Окрім того, склад готовності МФ з ОТ до діяльності з ремонту й експлуатації ОТ включає мотиваційно-ціннісний, емоційно-вольовий, гностичний (змістовно-інформаційний) та операційно-діяльнісний компоненти, котрі визначають і функціональні критерії оцінки рівня готовності МФ з ОТ до професійної діяльності, ступінь ефективності підготовки фахівця з обчислювальної техніки.

Перевірка набутих студентами знань, умінь і навичок та вміння їх творчо використовувати показала, що експериментальна модель навчання із застосуванням ІКТ дозволила не лише підвищити професійну компетентність МФ з ОТ, забезпечити її стабільну позитивну динаміку, а й суттєво поліпшити професійну компетентність майбутнього фахівця з обчислювальною технікою.

**Список літератури: 1.** Пашенко О.В. Принципи та методика організації контрольних заходів у вищому навчальному закладі. – К.: Міленіум, 2006. – 41 с. 2. Петрович С.Д. Особливості впровадження технологій дистанційного навчання у навчальний процес ВНЗ I-II рівнів акредитації. // Психолого-педагогічні проблеми сільської школи: Збірник наукових праць Уманського державного педагогічного університету ім. Павла Тичини. Випуск 19. – К.: Науковий світ, 2007. – С. 23-27. 3. Петрович С.Д. Модернізація моделі самостійної роботи студентів технічних коледжів засобами інформаційно-комунікаційних технологій. Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції «Перший крок у науку». Т.3. – Луганськ: Поліграфресурс, 2008. – С. 192-196. 4. Петрович С.Д. Психолого-педагогічні аспекти впровадження інформаційно-телекомунікаційних технологій навчання у ВНЗ I-II рівнів акредитації // Нові технології навчання: Науково-методичний збірник. – К.: Ін-т інноваційних технологій і змісту освіти, 2006. – С. 85-87.

С.Д. Петрович

### **ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ З ОБЧИСЛЮВАЛЬНОЇ ТЕХНІКИ В ПРОЦЕСІ ВИВЧЕННЯ СПЕЦІАЛЬНИХ ДИСЦИПЛІН В ІНФОРМАЦІЙНОМУ ОСВІТНЬОМУ СЕРЕДОВИЩІ «MEGAVIN»**

В статті описано педагогічний експеримент щодо оцінки ефективності формування професійної компетентності майбутніх фахівців з обчислювальної техніки в процесі вивчення спеціальних дисциплін в інформаційному освітньому середовищі «MegaVin» у технічному коледжі.

С.Д. Петрович

**ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ  
КОМПЕТЕНТНОСТИ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО ВЫЧИСЛИТЕЛЬНОЙ  
ТЕХНИКЕ В ПРОЦЕССЕ ИЗУЧЕНИЯ СПЕЦИАЛЬНЫХ ДИСЦИПЛИН В  
ИНФОРМАЦИОННОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ «MEGAVIN»**

В статье описан педагогический эксперимент относительно оценки эффективности формирования профессиональной компетентности будущих специалистов по вычислительной технике в процессе изучения специальных дисциплин в информационной образовательной среде «MegaVin» в техническом колледже.

S.D. Petrovith

**ESTIMATION OF EFFICIENCY OF FORMING OF PROFESSIONAL COMPETENCE  
OF FUTURE SPECIALISTS ON COMPUTING ENGINEERING IN THE PROCESS OF  
STUDY OF THE SPECIAL DISCIPLINES IN INFORMATIVE EDUCATIONAL  
ENVIRONMENT OF «MEGAVIN»**

In the article a pedagogical experiment is described in relation to the estimation of efficiency of forming of professional competence of future specialists on the computing engineering in the process of study of the special disciplines in the informative educational environment of «MegaVin» in a technical college.

**СТАТТЯ НАДІЙШЛА ДО РЕДАКЦІЇ 12.06.2010**

УДК 378: 811. 112.2

*С.С.Балашова,  
м.Вінниця, Україна*

**ПРОЕКТНА РОБОТА У ПІДГОТОВЦІ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ  
ДО ВИРІШЕННЯ ПРОФЕСІЙНИХ ЗАВДАНЬ**

**Постановка проблеми.** Сучасний стан розвитку суспільства міцно пов'язаний із проектною культурою, яка проникає у сфери матеріального виробництва, науку, мистецтво, систему соціальних взаємовідносин, суспільну свідомість людини тощо.

Маючи давню історію, культура проектування сьогодні входить до багатьох областей загальноосвітньої практики у вигляді проектних методик навчання.

Основною метою сучасної системи освіти є інтелектуальний і моральний розвиток особистості, формування критичного і творчого мислення, вміння працювати з інформацією. Тому система освіти має бути побудована на представленні студентам можливості розмірковувати, співвідносити різні точки зору, формулювати й аргументувати свою власну точку зору, спираючись на знання фактів, законів, на власні спостереження та чужий досвід.

Знання іноземних мов як засобу соціального спілкування є невід'ємною частиною суспільного розвитку нашого часу. В Україні якість освіти сучасного студента як майбутнього фахівця пов'язана з необхідністю оволодіння іноземними мовами, що сприятиме мобільності українських студентів у Європі і має відповідати міжнародним уявленням щодо основних компетенцій справжнього фахівця. Це вимагає нової орієнтації цілей, принципів, змісту, методик викладання мови, оцінювання набутих знань відповідно до визначених в освітньо-кваліфікаційній характеристиці фахівця типових завдань та вмінь їх застосування у його



діяльності; розвиток діяльнісної комунікативної компетенції, що передбачає практичне оволодіння всіма видами мовленнєвої діяльності та комунікативне використання німецької мови як у повсякденних, загальних ділових ситуаціях, так і у фахових; професійна і фахова спрямованість, що передбачає залучення професійних навичок, умінь та знань; усвідомлення міжкультурних відмінностей, розуміння чужої і своєї культур та ін. [6, с. 8].

**Аналіз досліджень і публікацій.** Питання організації навчання за методом проектів розглядалися у працях вітчизняних та зарубіжних учених (Д. Дьюї, У. Х. Кілпатрика, Л. Є. Левіна, Д. Пітта, С. Т. Шацького та інших). Російські науковці М.І. Гуревич, І.А. Колеснікова, М.Б. Павлова займаються вивченням підходів до проектної діяльності. Варіанти використання проектної діяльності розглядаються в працях В. В. Гузєєва, О. М. Коберника, І. Я. Лернера, Н. В. Матяш, Є. С. Полат, Г. К. Селевка, В. Д. Симоненко, І. А. Сасової, М. Б. Романовської, С. Яшук, А. Вольерс, Ш. Ланг, Е.Юнг та інших.

**Мета статті** полягає у обґрунтуванні актуальності застосування методу проектів як одного з методів та професійно і фахово зорієнтованих технологій, обумовлених орієнтацією на ключові вміння, яких повинні набути майбутні фахівці, що вивчають дисципліну "Німецька мова за професійним спрямуванням", для вирішення професійних завдань.

**Виклад основного матеріалу.** Останнім часом, у зв'язку зі становленням парадигми особистісно зорієнтованої освіти, метод проектів переживає друге народження як ефективне доповнення до інших педагогічних технологій, що сприяють становленню особистості як суб'єкта діяльності та соціальних стосунків, оскільки освіта повинна набути інноваційного характеру. Тобто вона сама має постійно змінюватися і формувати людину, здатну до постійного сприйняття змін протягом життя, до постійного духовного, морального і фахового прогресу [3, с. 3].

Поняття «проект» розглядалося як процес та як результат діяльності людей. Саме поняття «проект» вперше з'явилося у XVII-XVIII століттях. Традиції, характерні для проекту, виходять ще із педагогічного досвіду і з'явилися в Академіях мистецтв, коли йшлося про проекти у формі будівель, які отримували студенти архітектурного факультету.

Ідея навчатися в рамках проекту згодом розповсюдилася у вищих технічних закладах освіти, які виникли на початку XIX століття в Європі, США. Для отримання диплому студенти виконували дипломний проект. У XIX столітті проект також зустрічався і в межах природничих наук, як синонім слова «експеримент», а в юриспруденції воно означало «розгляд певних справ». У цей час з'явилося ще два значення цього поняття: проект як процес вивчення певного матеріалу з набуттям знань та навичок, а потім конструювання на основі здобутих знань проектів; в іншому розумінні проект — це занурення в обрану проблему та її ґрунтовне дослідження [2, с. 21-26].

Проект в освіті — це процес створення нових форм спільності педагогів, учнів, педагогічної громадськості, нового змісту та технологій освіти, нових способів і технік педагогічної діяльності та мислення. Предметом проектування є створення умов розвитку освіти в цілому, переходу її з одного стану в інший.

Є. С. Полат пояснює проект як об'єднану навчально-пізнавальну творчу діяльність учнів-партнерів, які мають спільну проблему, мету, способи діяльності, узгоджені методи, спрямовані на досягнення загального результату сумісної діяльності, а метод проектів є тим методом, в основі якого лежить розвиток пізнавальних, творчих навичок учнів, умінь самостійно конструювати свої знання та орієнтуватися в інформаційному просторі, розвивати своє критичне мислення. Метод проектів завжди передбачає для вирішення проблеми, з одного боку, використання різних методів, з іншого — інтегрування знань, умінь з різних галузей науки, технології [4, с.6].

Кожний проект повинен мати: конкретну мету, яка дозволяє студентам відкривати й пізнавати нове (на заняттях з іноземної мови ця мета повинна вибиратися таким чином, щоб мова, яка вивчається, використовувалася як засіб комунікації); тісний зв'язок з життєво важливими для студентів темами; спільне планування студентами та викладачем етапів роботи (слід зазначити, що викладач при цьому є лише діловим помічником, який надає студентам інструменти, необхідні для самостійного виконання отриманих завдань).

Проекти задовольняють:

- потребу в комунікації, причому соціальні контакти сприяють розвитку вміння працювати спільно в рамках визначеної групи, вести переговори, бесіди, обговорення, ігри тощо;
- потребу в активному, самостійному навчанні, результати якого можна буде використовувати на практиці;
- потребу в задоволенні, й, перш за все, в переживанні успіху під час участі у здійсненні проекту, виконання практичної роботи, участі в іграх, пошуку нової інформації тощо;
- потребу в довірі до членів робочої групи, у відчутті безпеки і приємній робочій атмосфері [5, с. 17].

Дослідження доводять, що, виконуючи проект, суб'єкт навчання розвиває:

- операції мислення;
- навички пошуку інформації;

- навички аналізу, експериментування;
- навички прийняття рішення;
- уміння самостійної роботи й роботи в групах;
- навички застосування та поглиблення знань;
- творчість, активність, ініціативу тощо [2, с. 9].

Найбільш уживана класифікація проектів подається у працях Є. Полат, що розподіляє проекти за такими ознаками:

1. За характером діяльності, що домінує в проекті: дослідницькі, пошукові, рольово-ігрові, практично-орієнтовані, ознайомчо-орієнтовані.
2. За характером координації проекту: безпосередній (жорсткий, гнучкий), прихований (неявний, імітований).
3. За кількістю учасників: індивідуальний (персональний), парний, груповий.
4. За характером контактів: внутрішній (локальний), регіональний, міжнародний.
5. За предметно-змістовною галуззю: монопроект (в рамках однієї області знань), міжпредметний (на стику різних галузей знань).
6. За тривалістю виконання: короткостроковий, середньої тривалості, довгостроковий.

Етапи проведення проекту:

1. Представлення проблемної ситуації (вербально, за допомогою відеоряду, за допомогою мультимедійних засобів).
2. Мозкова атака.
3. Обговорення. Висунення гіпотез.
4. Визначення типу проекту.
5. Організація груп, розподілення ролей.
6. Обговорення в групах стратегій дослідження, джерел інформації, способів оформлення результатів.
7. Самостійна дослідницька пошукова діяльність.
8. Документація результатів проектної діяльності.
9. Презентація проекту.
10. Прогнозування нових проблем, що витікають з отриманих результатів.
11. Оцінка проекту [4, 7, 9].

Вибір методу проектів як одного з методів та професійно і фахово зорієнтованих технологій навчання обумовлює орієнтація на ключові вміння, яких повинні набути майбутні фахівці, що вивчають дисципліну "Німецька мова за професійним спрямуванням".

Професійно зорієнтоване заняття з німецької мови як іноземної- це насамперед мовне заняття, професійний зміст якого зростає від першого до останнього семестру.

Цілі занять з німецької мови за професійним спрямуванням у ВНЗ, сформульовані у даній Програмі, це розвиток діяльнійшої іншомовної компетенції як у повсякденних, загальних ділових, так і у фахових ситуаціях, які, поряд з навчанням іншомовного спілкування, передбачають усвідомлення студентом зв'язків між власною та іноземними культурами, розвиток та активізацію міжфахового мислення, формування навичок та вмінь автономного навчання, спрямованого на формування у студента особистої відповідальності за результати навчання шляхом організації навчального процесу спільно з викладачем [6, с. 9-10].

Основною метою навчання німецької мови за професійним спрямуванням є розвиток у студентів професійно орієнтованої міжкультурної комунікативної компетенції як складника діяльнійшої компетенції. Професійно орієнтована міжкультурна комунікативна компетенція – це навички і вміння, які забезпечують кваліфіковану професійну діяльність у приватній, суспільній, професійній та освітній сферах спілкування в багатонаціональному суспільстві іноземною мовою, а також невербальними (формули, графіки, жести, міміка) засобами спілкування у контексті цільової культури.

Фахова компетенція – це вміння професійно, самостійно й відповідально вирішувати стандартні завдання. До цієї компетенції належать: фахові навички і знання, досвід, розуміння специфічної фахової постановки питання та міжпредметних взаємозв'язків, а також уміння цілеспрямовано й технічно бездоганно вирішувати професійні завдання і проблеми.

Фахова компетенція на заняттях з німецької мови формується через розвиток навичок та вмінь:

- володіти основними вміннями на загальному професійному рівні (ведення розмови, аргументації, унаочнення, презентації тощо);
- розкривати й відтворювати фаховий зміст комунікативними прийомами зі специфічним фаховим наповненням (порівняння, дефініція, називання, опис, класифікація, пояснення, реферування, посилання на приклади, уточнення, обґрунтування, доказ, судження тощо).

З урахуванням особливостей вивчення у ВНЗ німецької мови за професійним спрямуванням, виділяють принципи навчання, до яких серед інших належать комунікативно-діяльнісна спрямованість та професійна і фахова спрямованість.

Професійна і фахова спрямованість передбачає, що майбутні спеціалісти володіють фаховою компетенцією, оскільки фахові знання і вміння зумовлюють відповідну мовленнєву та соціальну діяльність, адже мова професії пов'язана, з одного боку, зі спілкуванням, типовим для багатьох сфер професійної людської діяльності, а з іншого - із специфічним фаховим спілкуванням.

Професійно і фахово зорієнтований навчальний процес готує студента до перебування в німецькомовних та інших країнах для навчання або проходження професійної практики [6, с. 12].

Зміст навчального процесу з німецької мови за професійним спрямуванням впливає з його цілей і принципів, реалізація яких можлива певними методами. При цьому використання мови завжди здійснюється у контексті конкретної ситуації в рамках однієї із сфер організації суспільного життя. У "Загальноєвропейських рекомендаціях з мовної освіти"[1, с. 52-53] зазначені такі сфери: приватна, суспільна, професійна та освітня, вони суттєво впливають на вибір тем і ситуацій і повинні також завжди мати міжпредметну співвіднесеність, тобто встановлювати зв'язки зі спеціальністю і навчальним планом студентів відповідного курсу.

Інформаційні технології відкривають нові можливості для пізнавальної діяльності людини, а мережа Інтернет сьогодні стає ресурсом, який дає можливість вирішувати нові педагогічні задачі, пов'язані з груповою взаємодією. Соціальні сервіси Інтернет – це сучасні засоби та програмне забезпечення, які можуть бути використані для організації колективної навчальної діяльності. Ця діяльність включає спільний пошук і зберігання інформації, використання медіа-матеріалів, створення і редагування колективних гіпертекстів та ін.

**Висновок.** Проектна робота й ділові ігри мають велике значення при підготовці студентів до вирішення майбутніх професійних завдань. Студенти використовують свої мовні, міжкультурні, методичні та фахові знання для реалізації проекту, що передбачає планування, пошук, систематизацію, презентацію, а іноді й виготовлення цільового продукту і його випробування. Подібні технології сприяють оволодінню студентами ключовими вміннями, які становлять одну із складників професійної комунікативної діяльності.

**Список літератури:** 1. Загальноєвропейські рекомендації з мовної освіти: вивчення, викладання, оцінювання/ Науковий редактор українського видання доктор пед. наук, проф. С.Ю.Ніколаєва. – К.: Ленвіт, 2003. – 273 с. 2. Кондратова Л. Г. Організація проектної діяльності учнів у позаурочній роботі школи. — Х. : Вид. група «Основа», 2009. — 112 с. — (Бібліотека журналу «Управління школою»; Вип. 12 (84)). 3. Кремень В. Освіта і наука визначають авторитет держави (Виступ на семінарі-наradі головних редакторів педагогічних фахових видань України) // Професійно-технічна освіта. – 2002. – № 3. – с. 2-5. 4. Полат Е. и др. Что такое проект: Типология проектов // Відкритий урок. Розробки, технології, досвід. – 2004. – № 5-6. – с. 10-17. 5. Проектна робота. Німецька мова / упоряд.: Л. Горбач. – К.: Шк. світ, 2008. – 128 с. 6. Рамкова Програма з німецької мови для професійного спілкування для вищих навчальних закладів України. – К.: Ленвіт, 2006. – 90 с. 7. Grundsatzlerlass zum Projektunterricht // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [www.bmukk.gv.at/medienpool/4905/pu\\_tipps.pdf](http://www.bmukk.gv.at/medienpool/4905/pu_tipps.pdf) 8. Projekt- und Fächerübergreifender Unterricht // Leitfadens Schulpraxis: Pädagogik und Psychologie für den Lehrerberuf. – Berlin: Cornelsen, 2008. – S.123-149.

С.С. Балашова

**ПРОЕКТНА РОБОТА У ПІДГОТОВЦІ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ**

## ДО ВИРШЕННЯ ПРОФЕСІЙНИХ ЗАВДАНЬ

У статті проаналізовано питання актуальності застосування методу проектів як одного з методів та професійно і фахово зорієнтованих технологій. Саме метод проектів орієнтований на розвиток ключових вмінь, яких повинні набути майбутні фахівці, що вивчають дисципліну „Німецька мова за професійним спрямуванням“, для вирішення професійних завдань.

С.С. Балашова

### ПРОЕКТНАЯ РАБОТА В ПОДГОТОВКЕ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ К РЕШЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЗАДАЧ

В статье рассматривается вопрос об актуальности использования метода проектов как одного из методов и профессионально ориентированных технологий. Метод проектов ориентирован на развитие основных умений, которыми должны владеть будущие специалисты, изучающие „Немецкий язык для профессии“ для решения профессиональных задач.

S.S. Balashova

### PROJECT WORK IN TEACHING FUTURE SPECIALISTS TO SOLVE PROFESSIONAL PROBLEMS

The article deals with the problem of the necessity of the project method application as one of the methods and professionally oriented technologies. The project method is aimed at the development of the future specialists skills studying “German for profession” to solve professional problems.

*Стаття надійшла до редакції 02.06.2010*

УДК 621.3 (09)+621.3 (477)

*Тверитникова О.Є., Демідова Ю.Є.,  
м. Харків, Україна*

## БОЛОНСЬКИЙ ПРОЦЕС І ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ОСВІТИ

Вища освіта набуває все більшої ваги як інформаційна і технологічна база діяльності людства. Переважна кількість соціально-економічних рішень у житті потребують компонентів вищої освіти. Носії вищої освіти все відчутніше впливають на суспільний розвиток. Життя потребує знання, а воно потребує сучасної освіти. Одним із наслідків науково-технічної та «інформаційної» революцій і спричиненого ними зростання виробництва стала втрата суспільної необхідності у ранньому початку праці та значне підвищення вимог до рівня освітньої і фахової підготовки людини. Цей процес розпочався в 50-60 рр. ХХ ст. у країнах Європи, Північної Америки тощо. Дослідження, які проводились у Сполучених штатах Америки, показують, що з кінця 1970-х рр. відбувається постійний спад у попиті на низько кваліфіковану працю. Доля середньої освіти в сукупнім попиті на робочу силу в 1970 р. становила 71,4 %, в 1979 р. – 59,3 %, а в 1993 р. – вже 45,7 %. Водночас попит на вищу освіту підскочив з 12,8 % в 1970 р. до 25,7 % в 1993 р. [1].

Оцінюючи системні процеси вищої освіти у країнах Європи й Америки важливо зупинитись на найхарактерніших тенденціях розвитку закордонної вищої освіти:

- Тенденція продовження обов'язкової освіти після школи;
- Тенденція до диверсифікації структур вищої освіти;
- Тенденція до побудови суспільства, яке безперервно навчається (система безперервної освіти);
- Тенденція до урізноманітнення вищих навчальних закладів;
- Тенденція до розширення завдань вищих навчальних закладів;
- Тенденція вдосконалення та розширення «короткої і професіоналізованої» вищої освіти;
- Тенденція до якісних змін у вимогах та умовах праці викладачів вищої школи;
- Тенденція до створення і розвитку нових університетів та інших вищих навчальних закладів на території з нижчим освітнім рівнем населення;
- Нові тенденції в управлінні вищою освітою та її фінансуванні;
- Нові тенденції у взаємодії вищих навчальних закладів і промисловців;
- Тенденція до підвищення якості освіти;
- Тенденція вдосконалення систем кваліфікаційного забезпечення вищої освіти;
- Тенденція розширення навчання за кордоном;
- Тенденція до зростання конкуренції на світовому ринку освітніх послуг;
- Проблема втрати молодих науковців;
- Євроінтеграція вищої освіти, яка має на меті створення єдиного європейського освітянського простору (Болонський процес) [8].

Серед новітніх тенденцій розвитку вищої школи не останнє місце посідає євроінтеграція вищої освіти, яка має на меті створення єдиного освітянського простору, головні принципи якого відображені в документах Болонського процесу. Останнім часом своєчасною та надзвичайно актуальною стала ініціатива низки європейських країн щодо загальноосвітньої взаємно-узгодженої й толерантної підготовки людини, яка відома як Болонський процес [9].

Болонський процес спрямований на формування єдиного відкритого європейського простору у сфері освіти, впровадження кредитних технологій на базі європейської системи трансферу кредитів, стимулювання мобільності і створення умов для вільного пересування студентів, викладачів, науковців в межах європейського регіону, спрощення процедури визначення кваліфікацій, що сприятиме працевлаштуванню випускників і студентів на європейському ринку праці. Болонський процес – це своєрідний рух освітніх і національних систем до єдиних критеріїв і стандартів, які утверджуються в Європі. Головна його мета – консолідація зусиль наукової й освітянської для істотного підвищення конкурентоспроможності європейської вищої освіти та науки у світовому вимірі, а також для підвищення ролі цієї системи у соціальних перетвореннях. Сьогодні Болонський процес – це 45 країн-учасниць, тисячі вищих навчальних закладів (табл. 1) [10].

У 1997р. під егідою Ради Європи та ЮНЕСКО було розроблено і прийнято Лісабонську конвенцію про визнання кваліфікацій, які існують у системі вищої освіти Європи. Цю конвенцію підписали 43 країни (Україна в тому числі), більшість з яких згодом сформулювали і принципи Болонської декларації. Лісабонська угода декларує наявність та вагомість різноманітних освітніх систем і має на меті створення умов, за яких більша кількість людей, скориставшись усіма перевагами і здобутками національних систем освіти і науки, зможе бути мобільними на європейському ринку праці. Через рік

чотири країни – Франція, Італія, Велика Британія та Німеччина – підписали так звану Сорбонську декларацію, завдання якої спрямовані на створення відкритого європейського простору вищої освіти, який має стати більш конкурентоспроможним на світовому ринку освітніх послуг. Основна ідея цих документів — двоступенева структура вищої освіти, використання системи кредитів (ECTS), міжнародне визнання бакалавра як рівня вищої освіти, що надає право продовжувати навчання за програмами магістра відповідно до положень Лісабонської угоди. Так поступово створювалися умови для інтеграційних процесів у сфері вищої освіти європейських країн [13].

Таблиця 1 – Країни, які ввійшли до Болонської співдружності [1].

Рік підписання	Назва країни
Країни-засновниці Болонського процесу, які підписали Болонську декларацію (Болонья, 1999 р.)	Австрія, Бельгія, Болгарія, Великобританія, Греція, Данія, Естонія, Ірландія, Ісландія, Іспанія, Італія, Латвія, Литва, Люксембург, Мальта, Нідерланди, Німеччина, Норвегія, Польща, Португалія, Румунія, Словаччина, Словенія, Угорщина, Фінляндія, Франція, Чехія, Швейцарія, Швеція
Країни, які приєдналися до Болонського процесу на Празькому саміті (2001 р.)	Кіпр, Ліхтенштейн, Туреччина, Хорватія
Країни, які приєдналися до Болонського процесу на Празькому саміті (2001 р.)	Албанія, Андорра, Боснія і Герцеговина, Ватикан, Македонія, Сербія і Чорногорія, Російська Федерація
Країни, які приєдналися до Болонського процесу на Берлінському саміті (2003 р.)	Україна, Вірменія, Азербайджан, Грузія, Молдова
Країни, які не є учасниками Болонського процесу	Білорусь, Монако, Сан-Марино, Югославія

Як показує аналіз інтеграційних процесів вищої школи в Європі, Болонський процес має своє передісторію, яка складається з трьох основних етапів. Болонська декларація виникла не раптово, формування її ідей почалося майже півстоліття тому. Вона – результат узагальнення, цілеспрямованого колективного осмислення об'єктивних, соціально-економічних процесів і їх взаємодії з освітніми системами. Це – ще один доказ того, що знання, наука, і навчання є не лише загальнолюдськими потребами, а й результатом зусиль багатьох людей і країн. Перший етап Болонського процесу можна датувати 1957–1982 рр. Римський договір 1957 р., за яким діяльність єдиної системи у галузі освітньої політики обмежувалася заохоченням співпраці між державами-членами без втручання у зміст навчального процесу й організацію освітніх систем окремих країн, поважаючи їхню культурну та мовну різноманітність. Водночас із розширення масштабів міграції робочої сили актуалізується питання щодо порівняння освітніх систем із метою стандартизації документів про рівень їхньої освіти та забезпечення взаємовизнання дипломів про освіту [11].

Другий етап 1983–1992 рр., етап формування ідей європейської освітньої інтеграції, характеризується конкретизацією цілей і завдань, поглибленням узгодженішої з реаліями країн кооперації вищої освіти в межах Євросоюзу. 1990 р. було прийнято

Європейську конвенцію про загальну еквівалентність періодів університетської освіти. З 1992 р. розпочався третій етап передісторії Болонського процесу. Під час якого виразнішим стало поглиблення ідей європеїзації вищої школи. Започаткувала Болонський процес офіційна зустріч міністрів, які відповідали того часу за освіту в 29 країнах Європи, 19 червня 1999 р. у м. Болонья, Італія [9].

Одним з головних аспектів реформування вищої школи України є перехід до ступеневої системи освіти. Невід’ємним елементом цього процесу є вивчення історичних традицій цього явища. Наприклад, Києво-Могилянська академія – перший багатоступеневий східний університет європейського типу. На межі XVI– XVII ст. в Україні було розпочато створення вищих навчальних закладів – Острозький культурно-освітній центр (1576 р.), Львівська (1585 р.) та Київська (1615 р.) братські школи, Києво-Могилянська академія (1632 р.), Академія вищої школи у Турові (1572 р.), Володимирі-Волинському (1577 р.), Слуцьку (1580 р.), Львові (1586 р.), Львівський університет (1661 р.) тощо. Після закінчення навчання студентам надавались наукові ступені бакалавра, ліценціата, магістра та доктора. Таким чином наприкінці XVIII ст. Україна мала власну розвинену багатоступеневу освітню систему. Всього в Україні до 1917 р. діяло 27 вищих навчальних закладів, у яких навчалось понад 35 тис. студентів. Центрами наукової думки, підготовки вчених, учителів, лікарів, юристів та інших фахівців стали Харків, Київ, Новоросійськ. Структура атестації науково-педагогічних кадрів в Російській імперії до кінця XIX ст. виглядала таким чином:

- «кандидат» – перший учений ступень, який отримували студенти, які закінчили повний курс університету з відмінними показниками та подати письмовий твір;
- «магістр науки» – другий учений ступень, який отримували особи зі ступенем «кандидат», мали скласти іспити та публічно захистити махістську дисертацію;
- «доктор наук» – третій учений ступень, на здобуття якого необхідно було мати ступень «магістр наук» та публічно захистити докторську дисертацію.

В Україні і Росії ступень «бакалавр» проіснувала до 1869 р. Із затвердженням у 1884 р. останнього Університетського статуту було скасовано вчений ступень «кандидат» [10].

Протягом 1990-х рр. вища технічна школа України зазнала істотних змін за формою, структурою і навіть за змістом навчання, а також організації науково-дослідної роботи. Освітня політика України на сучасному етапі базується на принципах демократизації та гуманізму, орієнтована на досягнення світового рівня, відродження самобутнього національного характеру, докорінне покращення змісту, форм і методів навчання, збільшення інтелектуального потенціалу країни [4, 6].

Приєднання нашої держави до Болонської угоди стало поштовхом для низки реформ в освітній галузі. Так, працюючи над реалізацією наказу “Про проведення педагогічного експерименту з кредитно-модульної системи організації навчального процесу” (№ 48 від 23.01.04 р. МОН України), вищі навчальні заклади перейшли до другого етапу педагогічного експерименту. Його тривалість визначено в межах 2005–2008 років, а серед завдань передбачено внесення корективів до експериментальних матеріалів, їх апробація на ширшому масиві учасників експерименту [2, 17].

Важливою нормою Болонської співдружності освітян є підвищення мобільності викладачів і студентів, самостійності студентів, рівня їхньої самоорганізації. Для освіти це поняття – нове і за змістом, і за можливостями організації. Ми звикли до стабільної роботи чи навчання в одному (власному) навчальному закладі і з певною недовірою дивимось на тих, хто прагне освоїти предмет в іншому університеті. Ще підозріліше сприймаємо викладача, запрошеного до університету прочитати певний курс. За

рідкісними винятками, обмін викладачами між університетами в Україні практично не проводиться. Лише окремих було запрошено для читання лекцій в закордонних університетах. Адже лише через обмін можна досягти найефективнішого осягнення предмета, поглибити наукові розвідки, сформувати своєрідне поле науково-педагогічного пошуку, яке сприяє зростанню майстерності і викладача, і студента [8].

Нововведення мають торкнутись організації ранньої профорієнтації випускників загальноосвітніх шкіл – майбутніх абітурієнтів ВНЗ, насамперед у контексті спрямування їхніх симпатій на професію, тестового визначення педагогічного покликання, психологічних та морально-етичних якостей, необхідних для педагогічної діяльності [5].

Не може бути залишена поза увагою й виховна робота в вищих навчальних закладах. Вона має здійснюватись на багатокультурній основі, через формування толерантності, вміння жити разом, поважаючи етнічне, конфесійне, культурне розмаїття і водночас – з гордістю за власні національне буття, культуру, сутність. При цьому ніхто й нікому не має права нав'язувати власні цінності. Кожен має залишатися собою. В цьому й полягає новизна підготовки майбутнього фахівця у світлі Болонського процесу, що розгортається.

Зміни в освіті покликані забезпечити високу конкурентоспроможність майбутнього випускника. Його освіта має бути фундаментальною, якісною, здійснюватись в органічному взаємозв'язку з наукою і педагогічною практикою. Випускник вищої школи має досконало володіти інформаційними технологіями, декількома іноземними мовами, додатковою професією [5].

Магістр – освітньо-кваліфікаційний рівень, що передбачає здобуття особою повної вищої освіти на базі відповідної спеціальності освітньо-кваліфікаційного рівня “бакалавр” (базова вища освіта) або освітньо-кваліфікаційного рівня “спеціаліст” (повна вища освіта), а також вищої освіти, здобутої до запровадження в Україні ступеневої вищої освіти. Магістр педагогічної освіти має бути підготовлений до роботи, що вимагає високого рівня знань гуманітарних наук: педагогіки, психології, філософії, культурології тощо. Випускники-магістри повинні орієнтуватись в особливостях використання інноваційних психолого-педагогічних концепцій, теорій і методик розв'язання науково-дослідницьких, конструктивно-організаційних, управлінських, освітньо-виховних задач [15].

Отже, сьогодні Україна активно включилася в роботу щодо адаптації системи вищої освіти до умов Болонського процесу, щоб разом з європейськими країнами завершити структурне реформування вищої освіти. Як і інших розвинених країнах світу, вища освіта в Україні визнана однією з провідних галузей розвитку суспільства. Освітні трансформації відповідно до вимог Болонської декларації – перш за все нова філософія освітньої діяльності, нові принципи організації навчального процесу, новий тип відносин між викладачем студентом, нові «технології» опанування знань тощо. Удосконалення навчального процесу має здійснюватися як постійним, систематичним поглибленням змісту навчання, так і впровадження інноваційних технологій.

**Список літератури:** 1. Артемчук Г. І. Вища школа України: реальність і тенденції розвитку / Г. І. Артемчук, В. В. Попович, Г. Г. Січкаренко. – К. : Ленвіт, 2004. – 176 с. 2. Андрущенко В. Модернізація вищої освіти України в контексті Болонського процесу / В. Андрущенко // Освіта. – 2004. – № 23. – С. 4. 3. Астахова К. “Харківський варіант” або один з підходів до побудови безперервної освіти. (Болонський процес в дії) / К. Астахова // Освіта. – 2004. – С. 2. 4. Бесов Л. М., Звонков Є. Ю. Вища технічна школа України: виклики євроінтеграції / Бесов Л. М., Звонков Є. Ю. // Наука та наукознавство. – № 4. – С. 84-102. 5. Булавко В. Європейська інтеграція потребує досконаліших методик і підходів /



В. Булавко // Освіта України. – 2005. – № 30. – С. 7. 6. Бунда В. Вища школа України – за інтеграцією в європейський освітньо-науковий простір / В. Бунда // Освіта України. – 2005. – 14 січня. – С. 7. 7. Буряк В. Розвиток Болонського процесу в європейських країнах / В. Буряк // Рідна школа. – 2005. – № 8. – С. 6–8. 8. Вища освіта України і Болонський процес: Навчальний посібник / М. Ф. Степко, Я. Я. Болюбаш, В. Д. Шинкарук та ін.; за ред. В.Г. Кременя. – Тернопіль : Навчальна книга – Богдан, 2004. – 384 с. 9. Дмитриченко М. Ф. Вища освіта і Болонський процес / М. Ф. Дмитриченко, Б. І. Хорошун, О. М. Язвинська, В. Д. Данчук. – Київ : Знання України, – 2006. – 440 с. 10. Дмитриченко Н. Ф. Болонський процес: принципи єдиності, шляхи реалізації / Н. Ф. Дмитриченко // Сучасна освіта. – 2007. – № 11. – С. 100-111. 11. Журавський В. С. Болонський процес: головні принципи входження в Європейський простір вищої освіти / В. С. Журавський, М. З. Згуровський. – К. : Політехніка, 2003. – 200 с. 12. Журавський В. С. Болонський процес: головні принципи входження в Європейський простір вищої освіти: науково-методичне видання / В. С. Журавський, М. З. Згуровський. – К. : Політехніка, 2003. – 195 с. 13. Калганова Л. М. Ідеї В. І. Вернадського про роль вищої освіти і Болонський процес / Л. М. Калганова // Творча спадщина В. І. Вернадського і сучасність / – Донецьк : Донец. нац. техн. ун-т, 2005. – С. 248–249. 14. Кремень В. Болонський процес: зближення, а не уніфікація / В. Кремень // Освіта. Технікуми. Коледжі. – 2004. – № 10. – С. 4–8. 15. Левківський К. Завдання щодо забезпечення якості вищої освіти України в контексті Болонського процесу / К. Левківський, Ю. Сухарнікова // Вища школа. – 2004. – № 5–6. – С. 86–106. 16. Степко М. Ф. Болонський процес і навчання впродовж життя: Монографія / М. Ф. Степко, Б. В. Клименко. – Харків : НТУ “ХПІ”, 2004. – 112 с. 17. ТОВАЖНЯНСЬКИЙ Л. Л. Болонський процес: цикли, ступені, кредити : Монографія / Л. Л. ТОВАЖНЯНСЬКИЙ та ін. – Харків : НТУ “ХПІ”, 2004. – 144 с. 18. [http://www.magna-charta.org/magna\\_universities.html](http://www.magna-charta.org/magna_universities.html) (Magna Charta Universitatum. The Signatory Universities).

О.Є. Тверитникова, Ю.Є. Демидова

### **БОЛОНСЬКИЙ ПРОЦЕС І ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ОСВІТИ**

Досліджено коло питань, пов'язаних із проблемами євроінтеграції вищої освіти, визначальних тенденцій розвитку та завдань систем вищої освіти в Україні та зарубіжних країнах. Показано передісторію і основні етапи формування єдиного європейського освітнього і наукового простору.

Е.Е. Тверитникова, Ю.Е. Демидова

### **БОЛОНСЬКИЙ ПРОЦЕС І ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ**

Исследован круг вопросов, связанных с проблемами евроинтеграции высшего образования, характерных тенденций развития и задач системы высшего образования в Украине и зарубежных странах. Показано передисторию и основные этапы формирования единого европейского образовательного и научного пространства.

E. Tveritnikova, Y. Demidova

### **BOLOGNA PROCESS AND IMPROVEMENT OF QUALITY OF FORMATION**

The circle of the questions connected with problems of eurointegration of higher education, characteristic tendencies of progress and problems of system of higher education in Ukraine and foreign countries is investigated. It is shown передисторию and the basic stages of formation of uniform European educational and scientific space.

*Стаття надійшла до редакції 25.09.2010*

УДК 378.14

*Кононова Г.О.  
м. Харків, Україна*

### **ОСОБЛИВОСТІ САМОСТІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СТУДЕНТІВ В ІНФОРМАЦІЙНО-ПРЕДМЕТНОМУ СЕРЕДОВИЩІ**

Інформаційно-предметне середовище (ІПС) будучи часткою случаємо освітнього середовища, функціонує в рамках того предмета, на якому майбутній фахівець засвоює отримані знання. Для формування професійних мотивів, інтересів і ціннісних орієнтацій у майбутніх фахівців з інформаційних технологій з використанням можливостей ІПС у рамках конкретної дисципліни, необхідно, використати завдання, орієнтовані на професійну галузь, що сприяють відточуванню професійних якостей, уміння роботи з інформацією, були пов'язані із самостійним вибором і вивченням інформаційних технологій.

В умовах нестабільності ринку праці й при високих вимогах інформатизації всіх сфер життєдіяльності суспільства розробка й використання інформаційно-предметних середовищ є одним із провідних напрямків удосконалювання сучасної системи професійної підготовки майбутніх фахівців. Однак на сьогоднішній день, як у теорії, так і в практиці вищої освіти ця проблема тільки починає розроблятися.

Професійна підготовка є динамічним процесом, кінцевою метою якого є формування комплексу професійних якостей особистості. Це цілеспрямований процес безпосереднього оволодіння професією через можливості використання потенціалу інформаційних технологій (ІТ), результатом якого є високий рівень готовності фахівця з інформаційних технологій (ІТ-фахівця) до професійної діяльності.

Зовнішні впливи на майбутнього ІТ-фахівця не є прямим впливом на його професійне становлення, якщо не збігаються із внутрішньою позицією, його інтересами, потребами, ідеалами, установками, ціннісними орієнтаціями, які, інтегруючи зовнішні впливи й внутрішні механізми особистості, визначають загальний тонус її активності в поведженні та діяльності. Тому необхідно акцентувати увагу на психолого-педагогічних факторах, до яких, відповідно до думки М.Є. Дуранова, І.Ф. Ісаєва, О.В. Кирьяковой, В.О. Слассьоніна, О.М. Шиянова, Н.М. Яковлевой можна віднести:

- 1) наявність установки на оволодіння професійною діяльністю;
- 2) сформованість професійно-ціннісних орієнтацій;
- 3) сформованість системи професійних мотивів і інтересів (професійна мотивація);
- 4) наявність пізнавальної потреби й інтересу до професійних знань.

Таким чином, ціннісні орієнтації розуміються в науці як процес орієнтації в цінностях і як результат орієнтаційної діяльності. Як результат ціннісні орієнтації – це система стійких відносин особистості до навколишнього світу й самому собі у формі

фіксованих установок на ті або інші цінності матеріальної або духовної культури суспільства, вони відбивають змістовну сторону спрямованості особистості, характер її відносини до дійсності.

Ціннісні орієнтації характеризуються як «спрямованість особистості на ті або інші цінності»:

- ціннісні орієнтації виконують роль сполучної ланки між змістом і значенням, інтегруючи зовнішні впливи й внутрішні механізми особистості, визначають загальний тонус її активності в поведінці й діяльності;

- в основі процесу формування професійно-ціннісних орієнтацій майбутнього фахівця лежить теоретична концепція орієнтації студента на професійні цінності; у ході якого відбувається перетворення особистості, а в основі – присвоєння цінностей найбільш значимих для особистості, виділення ієрархічної системи професійно-ціннісних орієнтацій;

- процес орієнтації включає: точну цільову настанову (образ професійного я), засіб, що допомагає її досягти (система професійних цінностей), оцінювання дійсності (я-реальне), самопроекування (я-майбутнє, я-ідеальне);

- оволодіння педагогічними цінностями більш ефективно здійснюється в процесі професійної діяльності студента, у ході якої відбувається їх суб'єктивізація; рівень суб'єктивізації професійних цінностей служить показником індивідуально-професійного розвитку майбутнього фахівця, характеризуючи ступінь його готовності до професійної діяльності.

Будемо розглядати ціннісні орієнтації як фактор професійного становлення особистості майбутнього ІТ-фахівця. Виділимо систему професійно-ціннісних орієнтацій, де стрижневою основою активізації самостійної дослідницької діяльності студентів, вважається професійний інтерес і самостійна взаємодія осіб, що навчаються з навчальною інформацією.

Процес професійної підготовки особистості може бути здійснений шляхом розв'язання студентами наступних типів завдань:

- 1) логіко-рефлексивних – завдання, у ході виконання яких студент усвідомлює логіку традиційних схем рішення професійних проблем;

- 2) пошуково-рефлексивних – завдання, у результаті розв'язання яких студент самостійно добуває нові для нього професійні знання й способи рішення проблем;

- 3) рефлексивних-дослідницьких – завдання, у ході розв'язання яких студент приходить до самостійних висновків, що представляють інтерес для професійної практики;

- 4) рефлексивних-творчих – високопроблемні завдання, розв'язання яких забезпечує формування професійно-творчої особистості.

До того ж ми припускаємо, що ІПС буде ефективно функціонувати в тому випадку, якщо пропонувані професійно-направлені завдання будуть представлені у вигляді комплексу (рис. 1.1).

Характеристика елементів комплексу професійно-направлених завдань і зв'язків між ними: логіко-рефлексивні завдання – використання викладачем логіко-рефлексивних завдань, коли на I етапі студент усвідомлює логіку традиційних схем рішення професійних проблем; пошуково-рефлексивні завдання – використання пошуково-рефлексивних завдань, при рішенні яких студент на II етапі самостійно добуває нові професійні знання й способи рішення проблем; рефлексивно-дослідницькі завдання – використання рефлексивних-дослідницьких завдань, результатом яких буде формулювання студентом самостійних висновків, що представляють інтерес для професійної практики на III етапі; рефлексивно-творчі завдання – використання

рефлексивних-творчих завдань на IV етапі для включення студента в рішення високо проблемних завдань. При цьому щораз міняється роль ІПС: включення в навчальний процес, його підтримка, його взаємодія й контроль.

Рівні готовності майбутнього ІТ-фахівця до використання інформаційних технологій у професійній діяльності формуються в процесі професійної підготовки й здійснюється відповідно до етапів підготовки фахівця. У цьому випадку ми розділяємо позицію Е.Ф. Зеєра, що виділяє чотири основні етапи: професійна підготовка, професійна адаптація, професіоналізація, професійна майстерність. У рамках нашого дослідження ми не можемо говорити про результати виділених етапів, тому що вони формуються безпосередньо в самій професійній діяльності.

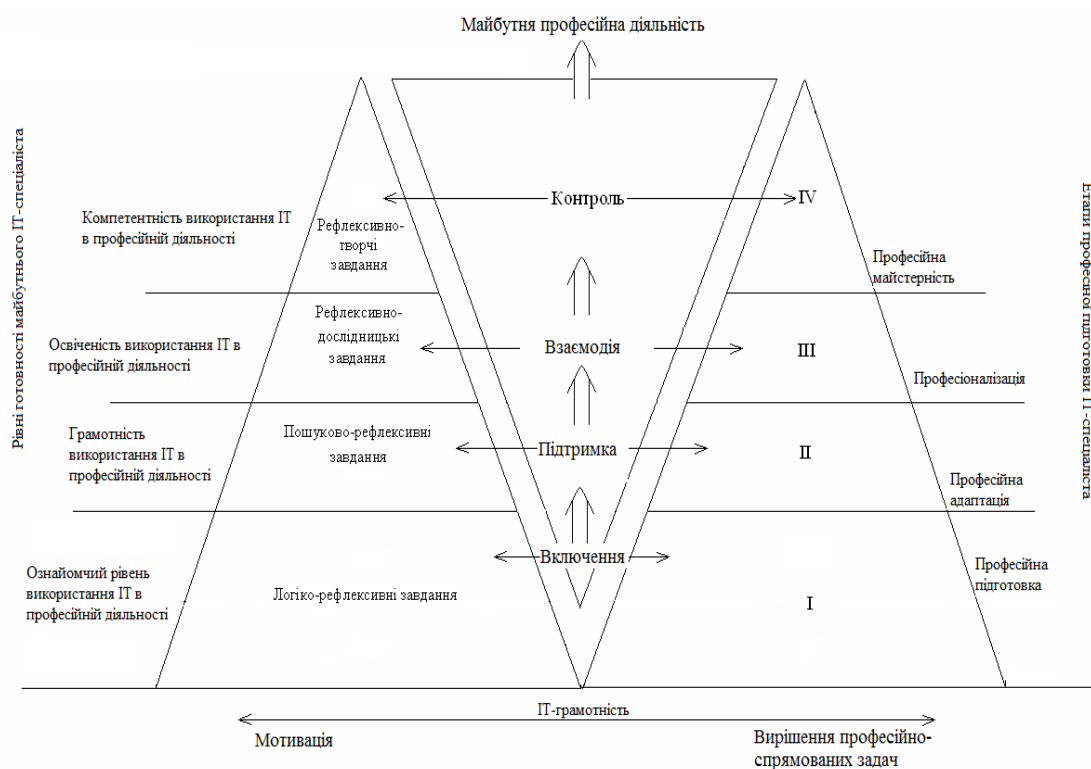


Рисунок 1.1 – Комплекс професійно-направлених завдань різного типу й рівня складності

При класифікації й постановці задач із урахуванням рівня готовності майбутнього ІТ-фахівця, етапів його професійної підготовки, типу й рівня складності; ми опиралися на роботи В.О. Белікова, Т.Є. Климової, Н.Ю. Посталюк, Г.К. Середи, В.О. Сластьоніна, Н.М. Яковлевої:

1) спосіб пред'явлення завдань урахує принцип наступності й послідовності в процесі професійної підготовки майбутніх ІТ-фахівців, забезпечуючи їхнє поетапне включення в діяльність більше високого рівня;

2) завдання формулюється повністю, що забезпечує усвідомлення студентом усього ряду дій, орієнтує їх на кінцевий результат і позначають «траєкторію» руху до цього результату;

3) розробка рішення інтегративного (творчого) завдання йде шляхом колективних пошуків «орієнтовної» основи дій;

4) з ростом рівня проблемності завдань зростає й рівень самостійності студентів

при їхньому рішенні;

Під професійно-направленим завданням ми розуміємо ті завдання, які обумовлені практичною необхідністю, результати рішень яких будуть використатися на практиці. Це можуть бути завдання, пов'язані із предметною областю конкретних організацій, установ, у тому числі кафедр і факультетів самого вузу в процесі навчання або проходження різних видів практик.

Таким чином, запропонований комплекс професійно-направлених завдань – це не тільки засіб оволодіння майбутньою професійною діяльністю, але й певна установка на використання можливостей ІПС у вигляді методичного механізму мотивації студентів до самостійної дослідницької діяльності, коли процес навчання змінюється навчанням.

У зв'язку зі специфікою професійної підготовки майбутніх фахівців з інформаційних технологій, спрямованих на створення нових інформаційних продуктів, завдання повинні бути дослідницького характеру. З огляду на той факт, що основним видом професійної діяльності ІТ-фахівця є організаційно-управлінська, маркетингова, проектно-технологічна, консалтингова, аналітична, експериментально-дослідницька, експлуатаційна діяльність, то випускник повинен бути підготовлений до розв'язання наступних професійних задач:

- 1) управління взаємозалежними матеріальними, грошовими й інформаційними потоками в предметній галузі;
- 2) впровадження методів інформатики в предметній галузі;
- 3) оптимізація процесів обробки інформації;
- 4) створення інформаційно-логічних і імітаційних моделей об'єктів предметної галузі;
- 5) розробка програмного й інформаційного забезпечення, орієнтованого на роботу фахівців в галузі застосування.

У ході реалізації методики ми використали професійно-направлені задачі в комплексі, ефективність якої зростає й дає можливість переходу від процесу навчання до навчання, якщо враховується застосування певної послідовності правил.

Походячи із цього, у процесі навчально-пізнавальної діяльності майбутніх фахівців з інформаційних технологій акцент робився на практичну роботу, і зміст інформації в ІПС було представлено у вигляді комплексу професійно-направлених задач.

Включення студентів у розв'язання даних задач було підпорядковане такій логіці:

- 1) колективне обговорення етапів розв'язання задач із використанням можливостей ІПС;
- 2) самостійна робота студентів індивідуального й колективного характеру з використанням ІПС;
- 3) презентація отриманих результатів в електронній і традиційних формах.

У ході розробки системи тестів були використані активні, проблемні й проектні методи із гнучким сполученням традиційних педагогічних і інформаційних технологій. Це дозволило з розумінням використати ІТ у розв'язанні задач для визначення специфікації своєї майбутньої професійної діяльності й управлінських дій викладача перевести в самоорганізацію з боку студента, контрольовані за допомогою ІПС.

На даному етапі професійної підготовки присутня змістовно-діяльнісна інтеграція, що припускає перебудову мотивів і ціннісних орієнтацій фахівців з інформаційних технологій на використання інформаційних технологій у професійній діяльності. Виходячи із цього, мотиваційні цілі ввійшли в комплекс домінуючих у всіх організаційних формах. Крім того, якщо на початковому етапі ми цілеспрямовано навчали студентів рефлексії, то на цьому – вони самостійно здійснювали вихід у рефлексивну позицію.

Однак цей вихід домінував на практичних заняттях і слабо виражався в ході самостійної роботи. На цьому етапі здійснювалися так називані «циклічні» процеси управління й самоврядування. Акцент робився на практичну роботу студентів, змінилася роль викладача, його головне завдання – не тільки організація навчально-пізнавальної діяльності студентів, але й формування розуміння виконуваних дій з використання ІТ у розв'язанні професійно-направлених задач. Управлінські дії викладача, що характеризують попередні етапи професійної підготовки, на даному етапі перейшли в самоорганізацію з боку студента. Перед студентами ставилося завдання, а вони самостійно організовували порядок своїх дій.

Аналізуючи застосування комплексу завдань за етапами професійної підготовки майбутнього ІТ-фахівця до використання ІТ у майбутній професійній діяльності, помітно, що педагогічні цілі формування у студентів умінь самостійно бачити проблему й направляти свою розумову й дослідницьку діяльність на дозвіл цієї проблеми найбільше ефективно реалізуються тоді, коли ми, збуджуючи необхідність використання ІТ у своїй навчальній діяльності, проектуємо на майбутню професійну діяльність, мотивуємо студентів розв'язанням проблемних задач і завдань, що мають практико-професійну спрямованість і носять творчий характер.

Г.О. Кононова

### **ОСОБЛИВОСТІ САМОСТІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СТУДЕНТІВ В ІНФОРМАЦІЙНО-ПРЕДМЕТНОМУ СЕРЕДОВИЩІ**

Стаття присвячена особливостям діяльності студентів в інформаційно-предметному середовищі. В ній розглянуто основні психолого-педагогічні фактори, що мотивують студентів до самостійної діяльності. Також у статті розглянуто комплекс професійно-направлених завдань різного типу й рівнів складності який є не тільки засобом оволодіння майбутньою професійною діяльністю, але й певною установкою на використання можливостей інформаційно-предметного середовища у вигляді методичного механізму мотивації студентів до самостійної дослідницької діяльності, коли процес навчання змінюється навчанням.

А.А. Кононова

### **ОСОБЕННОСТИ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТУДЕНТОВ В ИНФОРМАЦИОННО-ПРЕДМЕТНОЙ СРЕДЕ**

Статья посвящена особенностям самостоятельной деятельности студентов в информационно-предметной среде. В статье представлены основные психолого-педагогические факторы, мотивирующие студентов к самостоятельной деятельности. Также в статье рассмотрен комплекс профессионально-направленных заданий разного типа и уровней сложности, который является не только способом овладения будущей профессиональной деятельностью, но и определенной установкой на использование возможностей информационно-предметной среды в виде методичного механизма мотиваций студентов к самостоятельной исследовательской деятельности, когда процесс обучения заменяется обучением.

A.A. Kononova

### **FEATURES OF INDEPENDENT ACTIVITY OF STUDENTS IN THE INFORMATION-SUBJECT ENVIRONMENT**

Article is devoted features of independent activity of students in the information-subject environment. In article the basic psychology-pedagogical factors motivating students to independent activity are presented. Also in article the complex of the is professional-directed tasks of different type and levels of complexity which is not only way of mastering the future professional work, but also certain installation on use of possibilities of the information-subject environment in the form of the methodical mechanism of motivations of students to independent research activity when training process is replaced with training is considered.

**СТАТТЯ НАДІЙШЛА ДО РЕДАКЦІЇ 02.06.2010**

**УДК 378**

*А. В. Слепцов,  
м. Харків, Україна*

### **СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ УМОВИ ФОРМУВАННЯ ПОЧУТТЯ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ**

**Постановка проблеми.** В процесі управління сучасними складними соціальними системами все більшу роль у забезпеченні необхідної чи бажаної ефективності суспільного виробництва відіграє відповідальність як керівників, так і кожного виконавця. Вона стає визначальною передумовою належного функціонування і розвитку самої соціальної чи соціально-технічної системи. Сьогодні саме відповідальність розглядається як основна мета і головний резерв науково-технічного і соціального прогресу. Тому така велика увага приділяється дослідженню, розробці та впровадженню в ділову практику ефективних управлінських технологій, які ґрунтуються на досягненнях філософії управління та його психології, які спрямовані на прищеплення працівникам почуття відповідальності. При цьому особливо важлива роль відводиться практиці управлінської відповідальності як одному з ефективних інструментів успішного досягнення цілей спільної діяльності.

Однією з найбільш характерних відмінностей людини від усіх живих істот на нашій планеті є усвідомлена цілеспрямована діяльність з перетворення природних ресурсів у продукти споживання, здійснювана спільно з іншими людьми. Природа ж спільної діяльності є такою, що її успішне здійснення зумовлює необхідність, з одного боку, належної координації дій її учасників та управління ними, а з іншого – взаємодії та взаєморозуміння як між учасниками цієї діяльності, так і між керівником та виконавцями окремих функцій, розуміння сутності, змісту і цілей діяльності. Умовою ж, що здатна забезпечити взаєморозуміння, є ділове міжособистісне спілкування.

З цієї точки зору, спільна діяльність або у більш загальному випадку, суспільне виробництво вимагає наявності як одного зі своїх важливих елементів певної системи управлінського спілкування на основі відповідальності за свої дії.

Зрозуміло, що відповідальність в управлінському спілкуванні є окремим випадком феномену відповідальності взагалі. Тому, щоб осягнути і зрозуміти її сутність, необхідно спочатку розглянути природу самої відповідальності.

У цьому матеріалі поєднані три таких істотно різних поняття, які відображають начебто зовсім різні феномени духовної культури людства, як філософія, психологія і відповідальність. Але в дійсності вона є цілком доречною, логічною і обґрунтованою,

оскільки, відповідальність, з одного боку, як один з найбільш поширених різновидів взаємодії між людьми, істотною мірою підпорядковується психологічними закономірностями. З іншого боку, воно, як і будь-яке складне явище взагалі може бути глибоко усвідомленим і зрозумілим лише за умови належного його філософського аналізу.

Поняття психології відповідальності вже давно набуло належного вживання як у науковому обігу, так і у повсякденному житті, особливо у практиці організації та здійснення управління соціальними системами. І як специфічна наукова дисципліна, психологія відповідальності має свій чіткий предмет і об'єкт дослідження, свій досить розвинений поняттєво–категоріальний апарат.

#### **Зв'язок проблеми з актуальними психологічними і філософськими теоріями.**

При здійсненні управлінської діяльності та спілкування керівник має виходити з принципу раціонального розподілу повноважень і відповідальності. Цей принцип полягає в тому, що дійсно кожний працівник повинен чітко знати свою посадову компетенцію, тобто завдання, що постають перед ним, а також обов'язки і права, зумовлені реалізацією цих завдань, та міру особистої відповідальності за належне їх виконання.

З цього виходить, що створюються умови для виявлення й максимально можливого розкриття творчих здібностей та особистісного потенціалу кожного працівника. Це стосується виявлення і можливості плідного використання його професійних знань, досвіду, здібностей. Дотримання цього принципу відіграє надзвичайно важливу роль як для організації, так і для самого працівника. Для організації можливість самореалізації працівника стає джерелом додаткових конкурентних переваг, тоді як для працівника – це чинник суспільного визнання значущості його особистості, його здібностей та діяльності. Реалізації цих можливостей багато в чому може сприяти делегування керівником цьому працівникові окремих повноважень, тобто передача підлеглому певної низки завдань чи певних видів діяльності зі сфери обов'язків.

Філософські аспекти психології відповідальності і самої відповідальності, ще лишаються недостатньо дослідженими, хоча і є надзвичайно цікавим феноменом. Філософський аналіз психології людської відповідальності ми вважаємо розпочати з констатації факту складної природи самої людини. Дійсно, вона виступає одночасно істотою біологічною, соціальною і творцем культури. І в процесі своєї еволюції людина, не втрачаючи своєї біологічної природи, поступово ставала все більш соціальною.

Це означає, що для забезпечення нормальної життєдіяльності й розвитку людини їй все більш стає необхідною участь у спільній діяльності з іншими людьми.

Суспільна природа людини зумовлює не тільки необхідність її участі у спільній діяльності як необхідну умову її буття і самореалізації, а й певне її підпорядкування нормам суспільної свідомості, суспільної психології, системі морально–етичних і ціннісних вимог.

#### **Результати аналізу актуальних досліджень та наукових публікацій з проблеми**

переконливо свідчать про її значну теоретичну і практичну важливість і значущість як для філософії освіти, для бізнесу, так і взагалі для виробництва. В цьому можна впевнитись при знайомстві з роботами багатьох дослідників. Серед них в першу чергу можна назвати: В. П. Андрущенко, Т. В. Андрущенко, В. Г. Антоненка, С. В. Алексеева, С. С. Алексеева, Д. І. Бернштейна, В. Г. Горохова, І. В. Іловайського, Л. М. Ковальова, В. А. Копилова, М. С. Малєїна, В. Д. Михайлова, Т. М. Михайлову, В. Б. Носова, Е. П. Пишкіну, Є. А. Резчікова, М. А. Розова, В. С. Степіна, В. Р. Усенка, М. С. Четв'орткіна та інших.

Психологія відповідальності має на увазі, що людина прагне піти від конфлікту. Як відзначають психологи Роберт Блейк і Джейн Мутон, один із способів вирішення конфлікту - це "не потрапляти в ситуації, які провокують виникнення протиріч, не



вступати в обговорення питань, багатих розбіжностями. Тоді не доведеться приходити в збуджений стан, нехай навіть і займаючись вирішенням проблеми"...

Що ж стосується відповідальності освіти, то увага дослідників до її проблем взагалі не відповідає тій її важливості та суспільній значущості у забезпеченні життєдіяльності сучасного суспільства та перспектив його розвитку. І зараз, потребують філософського аналізу поняття професійної відповідальності, шляхів і засобів її формування.

**Мета даної статті** у зв'язку з розглянутими обставинами і полягає у спробі філософського осмислення феномену відповідальності і соціально-психологічних особливостей її формування. При цьому основна увага буде зосереджена на філософському контексті формування професійної відповідальності сучасного інженера, бізнесмена, керівника та інших. Така мета зумовлена тим, що саме у сфері підготовки інженерів найбільшою мірою проявилася загальна криза освіти, і від рівня їх професійної відповідальності та характеру її формування істотною мірою залежатимуть сама можливість соціально-економічного відродження України, забезпечення належної конкурентоспроможності національної економіки та її інноваційного розвитку, а отже і добробут широких верств населення та його соціально-психологічне самопочуття.

**Виклад основного матеріалу.** Відповідальність – філософське і соціологічне поняття, яке обумовлює об'єктивний, історично конкретний характер взаємовідношень між особистістю, колективом, суспільством з точки зору усвідомлення всіх вимог, які застосовуються до них. Існує юридична, моральна та інші види відповідальності. Залежно від суб'єкта відповідальності дій виділяють індивідуальну, групову, колективну відповідальність. У індивіда відповідальність формується як результат тих зовнішніх вимог, котрі йому надає суспільство, клас, колектив. Усвідомлені індивідом, вони стають внутрішньою основою мотивації його відповідальної поведінки, регулятором котрої є совість. Формування особистості обумовлює виховання у неї почуття відповідальності, яка стає її властивістю [8].

У соціальному суспільстві, де стверджується принцип „один за всіх і всі за одного”, де вільний розвиток кожного стає умовою вільного розвитку усіх, відносини відповідальної залежності набувають характер дійсно взаємних відносин. Цільність відповідальності особистості складається на основі її практичної участі, а відповідальна поведінка особистості по відношенню до суспільства все у більшій мірі відповідає її особистим напрямленням. Відповідальність за відповідну роботу набирає особливого значення, коли у значній мірі росте обсяг і складність питань.

Соціальна відповідальність – міра відповідальності дій соціальних суб'єктів (особистостей соціальних груп, держави) взаємним вимогам, діючим правовим та іншим суспільним нормам, загальним інтересам. Соціальна відповідальність обумовлена закономірностями суспільного життя, специфічними зв'язками між людьми та іншими соціальними суб'єктами, що вимагають від людей виконання певних обов'язків. Соціальна відповідальність є засобом підтримання цілісності суспільства, суспільної злагоди, соціальної дії [9].

Протилежні за своїм характером висновки стосовно того, що треба розуміти під концепцією соціальної відповідальності, породжуються суперечками про цілі організацій. Як показують спостереження, є люди, котрі розглядають організацію як економічну цілісність, яка повинна слідити тільки за ефективністю використання своїх ресурсів. Діючи таким чином, організація виповнює економічну функцію виробництва продукції та послуг, необхідних для суспільства з вільною ринковою економікою, забезпечує одночасно роботу для громадян і максимальний прибуток та винагороду для акціонерів.

Згідно з цією точкою зору, істина роль бізнесу полягає у використанні енергії і ресурсів у діяльності, спрямованій на підвищення прибутку за умови, що він притримується правил гри та бере участь у відкритій конкурентній боротьбі, не схиляючись до махінацій та обману. З іншої точки зору, є думка, згідно якої організація – це більше, ніж економічна цілісність. Згідно з цією точки зору сучасна організація є складною частиною оточення, яке включає множини складаючи, від яких залежить саме існування організації. До таких складових, між організацією і суспільством у цілому, відносяться місцеві общини, засоби інформації, постачальники, групи суспільного тиску, союзи чи об'єднання, а також працівники і люди які тримають акції. Ця багатогранна суспільна сила може сильно впливати на досягнення організацією її цілей, тому організації приходиться урівноважувати чисто економічні цілі з економічними і соціальними інтересами цих складальних середин.

Згідно з цією точкою зору, організації несуть відповідальність перед суспільством, у якому функціонують, незалежно від забезпечення ефективності, зайнятості, прибутку і не порушення закону. Організації повинні віддавати частину своїх ресурсів і зусиль по соціальним каналам. Організації повинні жертвувати на благо суспільства. Більш того, у суспільстві складаються визначені уявлення і стереотипи про те, як повинна вести себе організація, щоб вважатися доброзичливим корпоративним членом.

На цій основі формується точка зору, у значній мірі визначається суспільними очікуваннями, зводиться до того, що організації повинні відповідально діяти у таких багатозначних сферах, як захист оточуючої середовища, охорони здоров'я та безпеки, громадянські права, захист інтересів покупця і т. п. Кіт Девіс прямо казав, що бізнес повинен бути активно-соціально відповідальним з причини «залізного закону відповідальності» і стверджує, що «у довгостроковій перспективі ті, хто не користується владою у такому напрямку, яке суспільство вважає відповідальним, цю владу втратить».

Всім відомо, що соціальні очікування у відношенні бізнесу з роками змінювались, а ці зміни, в свою чергу, вносили вклад в уявлення суспільства про роль бізнесу.

Під юридичною відповідальністю розуміють слідування конкретним законам і нормам державного регулювання, визначаючим, що може, а чого не повинна робити організація. По кожному питанню існують сотні і тисячі законів і нормативів, - наприклад, скільки токсичних речовин може знаходитися у промислових стоках; як знищити дискримінацію при наймі на роботу; які мінімальні умови до безпеки продукції; які типи товарів можна продавати іншим країнам. Організація, яка діє по всім цим законам і нормативам, веде себе юридично відповідальним чином, але вона не обов'язково буде також вважатися соціально відповідальною [5].

Соціальна відповідальність, на відміну від юридичної, є визначальним рівнем добровільного відгуку на соціальні проблеми зі сторони організації. Цей відгук має місце по відношенню до того, що лежить за визначальними законами або регулюючими органами умов або ж поверх цих умов. Наприклад, організації яка, згідно регулюванню, повинна мати у штаті 15 представників національних меншостей, але фактично не забезпечує досягнення цього рівня, по закону відповідає за це порушення. Її зовсім не обов'язково розглядати як соціально відповідальну за положення справ у цьому регіоні з практикою найма національних меншостей. З іншої точки зору, слідує закону не означає, що організація більше не несе ніякої соціальної відповідальності. Іншу організацію, котра тримає у штаті більше ніж 151 представників національних меншостей, треба було б вважати соціально відповідальною з точки зору рішення цієї проблеми. Однак та ж сама організація може порушувати закон, займаючись невірною рекламою, і у цій сфері діяльності поведінку організації не можна вважати навіть юридично відповідальною [2].

Концерт, на якому у 1985 р. брали участь знамениті рок-гурти зі всього світу, жертвуючи свій час, щоб допомогти зібрати мільйони доларів для голодуючих Ефіопії, можна вважати прикладом соціально – відповідальної поведінки, оскільки ніякий закон або регулювання не обов'язували музикантів так робити.

Другим прикладом соціальної відповідальності, ілюструючи концепції добровільної дії, є поведінка фірми «Монсанто», котра менш ніж через два місяця після втечі ядовитих речовин у Бхопалі на заводі, побудованим фірмою «Юніон Карбайдз» у Індії, і гибелі майже 2000 жителів цього міста внаслідок катастрофи, зробила по свідоцтву «Бізнес Уїк» наступне: «Фірма «Монсанто», четверта у хімічній промисловості, здивувала своїх критиків, повідомив про добровільне розгортання програми «право знати», сутність якого полягає у розповсюдженні інформації про можливі небезпеки і міри захисту обов'язкових для людей, які живуть біля 53 її заводів...»

Інженерна відповідальність. Інженер - професія гуманітарна. З одного боку, це - особа, що створює проекти майбутніх технічних систем або процеси їх експлуатації, ремонту, ліквідації, модернізації по волі замовника. (Під замовником розуміється суб'єкт, що ініціював початок роботи інженера в досягненні якої-небудь мети.) Замовником може бути організація, фізична особа, суспільство в цілому, сам інженер і тому подібне, і так далі У своїй діяльності інженер прагне до досягнення користі для замовника. При цьому він використовує свої знання, уміння і розуміння для досягнення цієї мети.

З іншого боку, як відзначає крупний канадський інженер Е.Крік, «Багато хто вважає, що більшість рішень інженер знаходить, стоячи в креслярській дошки. Це далеко не так. Велику частину свого часу інженер наводить довідки, знайомиться з літературою, вивчає вимоги, обмінюється думками, підбирає співробітників. Тому уміння підтримувати хороші стосунки з людьми і успішно співробітничати з ними грає велику роль в роботі інженера» [1].

«Важливу частину роботи інженера складають визначення і оцінка нових технічних завдань. Інженер повинен визначити, як люди застосовуватимуть розроблені ним прилади. Він зобов'язаний також передбачати той ефект, який викличе появу у продажу, наприклад, механічної зубної щітки. Таким чином, діяльність інженера у великій мірі залежить від потреб суспільства, визнання корисності його винаходів і того, як ці винаходи допомагають людям. Ця зацікавленість разом з економічною стороною діяльності інженера роблять його роботу не настільки вже суто технічною, як передбачають необізнані».

Існує думка, ніби інженер велику частину свого часу робить те, ніж зазвичай займається технік або механік, або навіть лаборант. Ні в якому разі не немає! Інженерові частіше доводиться мислити абстрактно, обдумувати факти, обчислювати і зіставляти і рідше мати справу з конкретними приладами. Більш того, макет розробленого інженером приладу збирає техніка, тому навіть в цьому випадку інженерові не завжди вдається "попрацювати руками"».

Таким чином, інженер має справу не з технічними системами (пристроями і технологічними процесами), а з їх описами. Він перетворює ці описи від неясних вимог замовника до чітких і однозначних, наприклад, кресленням. При цьому він використовує напрацьовані в інженерній справі процедури інженерної діяльності відповідно до прийнятого регламенту.

Відповідне розуміння склалося відвіку. Недоліком наведеного вище викладу є його розпливчатість, заслання на особистий досвід, типа "так робиться". Повторні спроби аналізу ества інженера можна визнати вторинними, оскільки за ними не коштує власний досвід автора, як в Е. Кріка. Тому для практичних цілей оцінки якості інженера, оцінки ефекту навчання студента доцільно використовувати концепцію портрета інженера, що включає:

1. Професійний портрет, тобто знання - уміння - розуміння, необхідні інженерові;
2. Ділові якості (воля, уміння тримати удар, відчуття відповідальності), що виробляються в процесі професійної діяльності інженера і цінності, що визначають кінець кінцем орієнтацію інженера.

Професійний портрет інженера автоматично задає вимоги до системи навчання, на його базі складається картина інженерного утворення XXI століття [3].

Згідно Е. Кріку "певний обсяг знань, певні уміння, певну точку зору інженером використовуються для розробки способів перетворення запасів Всесвітом (матеріалів енергії і тому подібне) за допомогою фізичних приладів, пристроїв і процесів у форми, що задовольняють потребу людей".

Інженер (з точки зору виробництва) повинен уміти: експлуатувати і ремонтувати, проектувати і ліквідувати технологічні процеси і пристрої. Для чого він повинен уміти: ставити завдання і знаходити завдання, прогнозувати, винаходити і приймати рішення по техніці і по впровадженню техніки. Розуміти місце своєї роботи і її наслідку, як що проявляються в корисних функціях, створених їм ТС, так і в небажаних ефектах.

Підприємствам потрібні професіонали, здатні застосуватися до зміни профілю підприємства, відтворити його заново, запустити або модернізувати виріб. Коротше - необхідний інженер умілий. А вузи випускають інженера того, що знає. Інженер повинен знати науки, уміти винаходити, конструювати, експлуатувати, упроваджувати, розуміти - хід подій в промисловості і на ринку, своє місце, свою відповідальність. А тому майбутнього інженера треба учити наукам і навчати інженерній справі.

Традиційно основним сенсом інженерної діяльності вважається проектування, створення технічних систем (ТС). Вузівська підготовка забезпечує майбутнього інженера знаннями необхідних дисциплін і вихідними уміннями конструювання і розрахунків майбутніх пристроїв, тех. процесів. Прийнято вважати, що становлення інженера відбувається на практиці, на виробництві, чому у ряді країн і вважається, що вуз повинен давати диплом фахівця, а звання інженера - привласнюється по рекомендації колег, по досвіду роботи. Проте, ця, здавалося б, відпрацьована схема підготовки не задовольняє практику - підприємства, фірми чекають фахівців з досвідом роботи, а досвід напрацьовується з часом... Річ у тому, що залишається за бортом власне розробка і постановка продукції на виробництво, що включає роботи із створення, забезпечення виробництва продукції і забезпечення його вживання. Ще менш підготовлений випускник до експлуатаційних, ремонтних і ліквідаційних робіт і робіт по елімінації чинників розплати, якими доводиться "платити" за корисну функцію розробки. Останнім часом значущість робіт по зниженню витрат виробництва і тому подібне, і ширше - по до проектному і проектно-виробничому зниженню чинників розплати (брак, аварії, забруднення довкілля) стала переважати над значущістю власне проектування. За кордоном в кваліфікації інженера цінуються знання і навички по забезпеченню зв'язків виробництва з ринком (економіка, маркетинг, психологія, соціологія). І якщо в принципі поки що інженер може обійтися традиційними методами проектування і створення техніки (без способів зниження чинників розплати, що доводиться готівковим ходом науково-технічного прогресу), то в майбутньому інженер без володіння методами елімінації чинників розплати буде безпорадний. Звідси, способи елімінації чинників розплати укупі з винахідництвом (ТРИЗ) виявляються ядром підготовки інженера XXI-го століття, націленою на досягнення корисного ефекту з чинниками розплати, що неухильно знижуються [4].

Другою важливою властивістю інженера виявляється здатність забезпечити своєму виробу гідне місце в суспільстві, на ринку. А це досягається зовсім не технічними способами.

В процесі своєї діяльності інженер:

- взаємодіє із замовником з метою здобуття можливо повнішої картини того, чим же є запропоноване йому завдання;

- контактує з потенційними користувачами майбутнього виробу, системи з метою з'ясувати як буде прийнята його робота суспільством, яке її майбутнє і що можна зробити, аби воно було сприятливим;

- передає своїм колегам техдокументацію, необхідну їм для розробки частин ТС;
- передає робочим техдокументацію на виготовлення;
- веде авторський нагляд виготовлення;
- передає замовникові (а з потреби і потенційному споживачеві) експлуатаційну документацію.

У всіх цих ситуаціях інженер в тій чи іншій мірі повинен (а інколи вимушений) доводити чому справа повинна йти саме так, що виріб не принесе збитку і т. д.

Аби описати в конкретиці, що таке інженер, треба описати що таке його діяльність - що таке інженерна справа, і який його професійний портрет.

**Висновки.** У даній статті було ознайомлення з основними положеннями досить складної і цікавої галузі знань, якою виступає психологія відповідальності. Матеріал роботи пропонується насамперед майбутнім керівникам, лідерам трудових колективів і професійним менеджерам. Тому ми вважаємо показати, що сучасне управління, яке здійснюється в умовах відповідальності, суспільних відносин і всіх сфер суспільного життя взагалі, в умовах постійного зростання освітнього, загальнокультурного і кваліфікаційного рівня розвитку особистості працівника, істотно відрізняється від традиційних його цілей, змісту і характеру.

Відповідальність – життєва цінність, яка пов'язана з морально-етичними нормами. Особливо в освіті безвідповідальність не є показником у формуванні майбутньої особи будь-якої спеціальності. Безвідповідальність є не лише з боку студентів, але і з боку викладачів. І криза в Україні, яка іде вже протягом близько двадцяти років є дія безвідповідальності. Відповідальність – дуже гарний спосіб виходу із кризи, якщо кожен громадянин буде її виконувати з повагою.

І ці відмінності стосуються перш за все характеру управлінської діяльності. Воно все більш ґрунтується на наукових засадах. При цьому не тільки результати численних досліджень психологів і соціологів, а й реальна практика управлінської відповідальності переконливо свідчать про істотні навіть суто економічні переваги, не говорячи вже про соціальні та соціально-психологічні. Ставлення працівника до організації, відчуття гордості за свою приналежність до неї забезпечують можливість розкриття ним своїх творчих здібностей для підвищення продуктивності праці та якості продукції.

З цього виходить, сучасний керівник, якщо він хотів би, щоб керована ним організація успішно функціонувала і розвивалась, повинен знати психологічні закономірності відповідальності і управління, в тому числі й положення та рекомендації стосовно ефективного здійснення спілкування зі своїм персоналом та іншими людьми. Ми вважаємо, що основні положення психології відповідальності, які викладені у статті, допоможуть у житті, у професійній діяльності, допоможуть успішно досягти кожному досягти життєвих цілей.

Список літератури: 1. Михайлов В. Д., Михайлова Т. М. Инженерный труд в условиях постиндустриального общества. – М., 2000. – 333 с. 2. Д. И. Бернштейн. Правовая ответственность как вид социальной ответственности и пути ее обеспечения. Ташкент.-1989.-345с. 3. И. В. Иловайский «Техника. Инженерное дело, Инженер».-1998.-235с. 4. И. В. Иловайский «Инженерное дело: маленькая энциклопедия», Новосибирск.-1999.-423с. 5. Н. С. Малейн. Правонарушение: понятие, причины, ответственность. -М., "Юридическая литература".-1985.-157с. 6. Копылов В. А. Информационное право. – М.: Юристъ.-2002.-512с. 7. В. С. Степин, В. Г. Горохов, М. А. Розов. Учебник. Философия науки и техники.-1997.-248с. 8. Філософія спілкування: філософія, психологія, соціальна комунікація [Текст]: наук. – практ. журнал/ Харк. нац. техн. ун-т сіл. гос-ва; редкол.: С.О.Заветний (голов. ред.) та ін.-Х.: ХНТУСГ 2008.-195с. 9. Філософський словник соціальних термінів / [В. П. Андрущенко, Т. В. Андрущенко, В. Г. Антоненко та ін.]; Під заг. ред.: В. П. Андрущенко. - [3-те вид., допов.]. – К.; Х.:Р.И.Ф.,2005.-671с.

### СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ УМОВИ ФОРМУВАННЯ ПОЧУТТЯ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

Показано, що в основі кризи освіти лежить безвідповідальність її цілей, змісту і характеру вимогам постіндустріального етапу розвитку людської цивілізації. Подолання цієї кризи вимагає підготовки відповідальної особистості, що потребує формування та реалізації відповідної соціально-психологічної системи. Розглянуто філософські і психологічні аспекти самої цієї системи та її використання, що змінює характер буття людини і її професійної діяльності.

А. В. Слепцов

### СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ ФОРМИРОВАНИЯ ЧУВСТВА ОТВЕТСТВЕННОСТИ

Показано, что в основе кризиса образования лежит безответственность ее целей, содержания и характера требованиям постиндустриального этапа развития человеческой цивилизации. Преодоление этого кризиса требует подготовки ответственной личности, которая нуждается в формировании и реализации соответствующей социально-психологической системы. Рассмотрены философские и психологические аспекты самой этой системы и ее использования, которое изменяет характер бытия человека и ее профессиональной деятельности.

A. V. Slyeptsov

### SOCIAL-PSYCHOLOGICAL TERMS OF FORMING OF SENSE OF RESPONSIBILITY

It is rotined that crisis of education irresponsibility of its aims is the basis of, maintenance and character to the requirements of the постиндустриального stage of development of human civilization. Overcoming of this crisis requires preparation of responsible personality which needs forming and realization of the proper social-psychological system. Philosophical and psychological aspects are considered this system and its use which changes character of life of man and its professional activity.

*Стаття надійшла до редакції 06.06.2010*

**УДК 378:004**

*Шевченко Л. С.  
м. Вінниця, Україна*

### ОСОБЛИВОСТІ МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ В УМОВАХ ІНФОРМАЦІЙНОГО ПРОСТОРУ

**Постановка проблеми.** Важливим у складі компетентності педагога в галузі інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ) є його методична компетентність, що передбачає наявність умінь використовувати свої технологічні компетенції для розробки навчальних програм, котрі передбачають системне та ефективне використання ІКТ у навчальному процесі.

Формування базового та достатнього рівня комп'ютерної підготовки педагога може здійснюватися через курсову підготовку, різноманітні форми підвищення педагогічної майстерності в міжкурсний період на базі навчального закладу.

Слід зауважити, що одержані знання, вміння та навички набудуть потреби, якщо в навчальному закладі функціонує інформаційне освітнє середовище (ІОС).

Створення сучасного ІОС навчального закладу передбачає: проектування, монтаж та налагодження локальної мережі з виділеним сервером, що об'єднує всі комп'ютерні ресурси навчального закладу; формування медіатеки та впровадження локальних і мережних

навчальних програмних комплексів; створення єдиної інформаційної бази навчального закладу; надання користувачам регламентованого доступу до інформації.

**Аналіз попередніх досліджень.** У працях В. Бикова, С. Гончаренка, Ю. Дорошенка, Р. Гуревича, І. Захарової, М. Кадемії, М. Козяра, С. Сисоєвої, Є. Полат, О. Хуторського та інших розглядаються проблеми організації та здійснення навчально-виховного процесу в умовах інформаційного простору.

Аналіз науково-методичної літератури показав, що робота педагога в ІОС потребує модернізації системи методичної роботи, а для цього в навчальному закладі необхідно розробити програму неперервного підвищення професійної компетентності педагогічних кадрів у галузі ІКТ, їхнього використання у відповідності до професійних потреб і здібностей.

**Метою статті** є аналіз особливостей організації методичної роботи в умовах розроблення та впровадження інформаційного освітнього середовища навчального закладу, методики занять з використанням комп'ютерної техніки.

У процесі методичної роботи в умовах інформаційного необхідно чітко дотримуватися психолого-педагогічних, методичних і технологічних рекомендацій. Основними вимогами до ІОС є наявність методики його використання в навчальному процесі, відбір навчальної інформації, взаємозв'язок з іншими засобами ІКТ, що входять у середовище. Інформаційні ресурси мають відповідати всім вимогам, що висуваються до традиційних навчальних видань [2-4].

Ці вимоги будуються з урахуванням вікових особливостей студентів, забезпечують підвищення рівня мотивації до навчання, встановлюють вимоги до відображення інформації.

Праця викладача з навчальними ресурсами в ІОС будується за таким алгоритмом:

1. Аналіз результатів роботи з вивчення тематичних блоків студентами.
2. Визначення рівня засвоєння кожним студентом змісту навчального матеріалу з використання засобів ІКТ, котрі представлені в навчальному освітньому середовищі.
3. Вибір методики проведення занять відповідно до аналізу можливостей інформаційних ресурсів навчального закладу.
4. Проведення порівняльного аналізу цілей і результатів вивчення студентами навчального матеріалу згідно з навчальною програмою відповідно до навчального плану.
5. Здійснення інтеграції навчальних матеріалів в умовах інформаційного простору.

**Виходячи з цього, впровадження ІОС дає можливість його використання у якості:**

- засобу навчання;
- інструмента пізнання;
- засобу телекомунікації;
- засобу розвитку особистості;
- ефективного інструменту контролю та корекції результатів навчальної діяльності [3, с. 154].

Особливістю методичної роботи в умовах інформаційного простору є те, що темп засвоєння знань залежить від індивідуальних особливостей студентів і збільшується за рахунок організації зв'язку між користувачем та інформаційними ресурсами в реальному часі. Індивідуалізація навчання здійснюється за рахунок використання ІОС та реалізації спеціалізованих методів навчання з використанням візуалізації навчальної інформації та можливості її передачі, легкого доступу користувача до даних, інформаційно-пошукової діяльності, автоматизації обробки результатів експериментальної діяльності, контролю за результатами засвоєння навчальної інформації.

Виходячи з вище розглянутого, слід відзначити, що в системі освіти відбуваються зміни парадигми освіти, коли її розглядають як єдину систему, що складається з взаємозв'язаних проєктів, основою яких є впровадження інформаційних, науково-методичних механізмів управління та взаємодії навчального закладу з іншими підструктурами.

Метою успішної інформатизації навчального закладу є створення автоматизованої системи управління закладу, котра об'єднує всі підструктури та ланки його діяльності та забезпечує:

- створення єдиного інформаційного простору, розвиненої комунікативної інфраструктури;
- створення та впровадження нових форм і методів управління навчальним закладом;
- зменшення часу від одержання інформації до прийняття рішення;
- впровадження єдиного стандарту роботи з електронними документами, доступності до них;
- автоматизацію та підвищення ефективності роботи з педагогічними працівниками, підструктурами;
- створення інфраструктури управління корпоративними знаннями [2, с. 196].

Створення та розвиток інформаційного простору у навчальному закладі вносить суттєві фундаментальні зміни, завдячуючи яким кожний студент має змогу здійснювати неперервну освіту, одержує доступ до інформації, можливість співпраці, підвищення свого професійного рівня та відкриває значні можливості для використання нових підходів в освіті; вирівнює умови для всіх, забезпечуючи рівний доступ до навчальних матеріалів, використання високих технологій в освіті. Але, мережі Інтернет та Інтранет вимагають створення інфраструктури, котра дозволяє ефективно збереження, поповнення, управління інформаційними освітніми ресурсами [1, с. 505; 4, с. 36].

Навчання – це процес передачі і засвоєння знань, умінь та навичок, який готує людину до життя та праці. У цьому процесі завжди присутні дві сторони: той, хто навчає та той, кого навчають (викладач та студент). Завданням викладача є використовувати в навчанні такі форми, методи та засоби передачі знань, які найповніше забезпечать засвоєння цих знань [5, с. 345].

Потрібно пам'ятати, що інформатизація системи освіти зорієнтована сьогодні на формування нової генерації людей, що за своїм інтелектуально-професійним рівнем розвитку має відповідати умовам сучасного інформаційного суспільства. Набуття професіоналізму, підвищення кваліфікації в галузі комп'ютерних технологій допоможе молоді, що навчається, отримати в майбутньому престижну і високооплачувану роботу, і мати свій власний культурний погляд, бути підготовленим до життя і роботи в інформаційному світі XXI сторіччя [7].

Найдавнішою відомою формою навчання є лекція, під час якої основним засобом передачі інформації є слово. На лекції, окрім вербальних методів, застосовуються також і засоби та методи візуалізації, починаючи від рисунків, схем, графіків, зображених на дошці, і завершуючи наочними взірцями, анімацією та фільмами. Завдяки новим технологіям під час проведення сучасної лекції дедалі ширше використовуються різноманітні мультимедійні засоби. Завдяки прогресу в розвитку телекомунікаційних технологій такі засоби можуть бути доступними на відстані.

Комп'ютер сьогодні дедалі ширше застосовується не тільки на заняттях з інформатики та програмування, інженерної та комп'ютерної графіки. Залишивши позаду інші технічні засоби навчання, він впевнено завоював лідерство завдяки широким можливостям. Адже сучасний комп'ютер може не лише продемонструвати фільм чи анімацію з компакт-диску чи іншого носія, а і створити їх, змонтувати, здійснити запис та тиражування на різноманітні носії



інформації без втрати якості, а також передати аудіо та відеоінформацію інформацію на інший комп'ютер за допомогою комп'ютерних мереж та телекомунікаційних програм.

Створення найпростішої анімації вже не потребує студійних засобів чи спеціальної кваліфікації та може бути створене за допомогою відомих комп'ютерних програм. В навчанні широко застосовуються різноманітні спеціалізовані мультимедійні навчальні програми.

З інформаційно-комунікаційних технологій, які застосовуються в навчальних закладах, найпоширенішими є відеоконференції. Проте, з появою дистанційної форми навчання, окрім відеоконференцій, з'явився значний інтерес до проблеми трансляції лекцій та інших навчальних занять, дистанційного виконання лабораторних робіт тощо.

Для проведення лекцій значна кількість викладачів застосовує презентаційні програми типу Power Point, які входять практично до всіх відомих офісних пакетів Microsoft Office, Power Office, Star Office.

Принцип роботи презентаційних програм полягає в послідовній демонстрації слайдів з текстовою та графічною інформацією. Ці програми можуть використовувати готові графічні зображення, мультимедійні фрагменти, а також мають вбудований графічний редактор для самостійного створення простих зображень. Окремі елементи зображення можна анімувати, задавши час та спосіб їх появи та зникнення. Задається також режим зміни слайдів.

Завданням викладача є не лише відобразити на слайдах матеріал, а і підібрати оптимальну його кількість та форму представлення для кожного слайду, що забезпечуватиме якнайповніше засвоєння навчального матеріалу. Презентаційні програми з успіхом застосовуються як на заняттях практично з усіх дисциплін, так і при проведенні виховних заходів. Розроблену лекцію чи презентацію, записану як файл, студент може переглянути під час самостійної роботи.

Наприклад, презентаційні файли записуються в електронну бібліотеку, яка доступна користувачам внутрішньої комп'ютерної мережі. Перегляд окремих лекцій може здійснюватися і через Інтернет. Однак, під час самостійної роботи з презентацією контакт викладача зі студентом є одностороннім та зrealізовується лише через розроблені візуальні засоби презентації. Посилити цей контакт можна доповненням презентації звуковим супроводом появи як окремого слайду, так і кожного з його елементів. Таку можливість надає програма Power Point, проте це значно збільшує і так значний час, необхідний для підготовки лекції.

Проте розробниками Power Point передбачена ще одна цікава можливість цієї програми, яка з успіхом використовується для озвучення записаної лекції. Це наявність режиму прямої трансляції, який під час проведення лекції з використанням цієї програми забезпечує можливість її прослуховування в режимі реального часу як у локальній мережі, так і в Інтернет з одночасним записом.

Під час прямої трансляції студент може не лише візуально сприймати інформацію, підготовлену для нього викладачем, а і чути його голос та бачити "живе" зображення викладача, посилюючи з ним контакт. Режимом прямої трансляції передбачено також можливість зворотного зв'язку під час її проведення засобами електронної пошти.

Опишемо докладніше технологію підготовки та проведення прямої трансляції та запису лекції за допомогою програми Power Point, яка входить до складу Microsoft Office. Комп'ютер, з якого здійснюється трансляція, повинен бути підключений до комп'ютерної мережі (у випадку трансляції через Інтернет – за допомогою "швидкого" з'єднання (виділена лінія, DSL, радіо, тощо)) та "видимий" у цій мережі. Для передачі лише звуку під час лекції знадобиться мікрофон. Якщо, окрім звуку, планується передача зображення,

тоді потрібна цифрова камера (Веб-камера), програмне забезпечення виробника камери, а також програма-кодувальник відео та аудіо – Windows Media Encoder. При такому наборі програм та обладнання перегляд прямої трансляції може здійснюватися одночасно не більше, ніж десятьма комп'ютерами.

Для збільшення аудиторії необхідно застосовувати Windows Media Server або інше серверне мультимедійне програмне забезпечення.

Перед початком трансляції лекції на комп'ютері (сервері) необхідно створити загальну папку та надати доступ до неї користувачам мережі. У програмі Power Point необхідно вказати шлях до цієї папки, назву презентації, прізвище доповідача та ключові слова. Після вказування загальної папки програма перевірить наявність доступу до неї та запропонує здійснити перевірку обладнання, налаштувати рівень звуку та камеру.

Якщо відомі електронні адреси віддалених користувачів їм буде розіслано запрошення з вказуванням часу, назви трансляції та гіперпосилання з адресою, за якою можна прослухати лекцію.

Коли все зроблено, програма розпочинає роботу з одночасним записом цієї трансляції у загальну папку. Лекція при цьому автоматично записується у форматі HTML.

Студент може бачити слайди з динамічним відображенням матеріалу, а також чути та бачити лектора.

Якщо викладач переходить до наступного слайду, студент теж спостерігає цей перехід. Студент, при необхідності, може самостійно переглянути попередні слайди за допомогою відповідної команди. При наявності запитань студент задає їх через електронну пошту.

Трансляція лекції здійснюється, як правило, з мультимедійного лекційного залу, хоча є можливість проводити її з робочого кабінету викладача, ззовні приміщень, з дому, з іншого міста, іншої країни.

Після завершення запис трансляції можна помістити в електронну бібліотеку, де студент може прослуховувати як усю лекцію так і будь-який її фрагмент за допомогою засобів керування. Технологія прямої трансляції та запису використовується тими студентами, які не мають змоги знаходитися в аудиторії (знаходяться у відрядженні, хворі, тощо). При наявності розробленої презентації застосування описаної технології не є складним.

Однак, у випадку, коли слайд презентації містить мультимедійний фрагмент, можливе не цілком коректне його відтворення. Цей недолік можна усунути переглядом мультимедійного фрагмента після завершення трансляції чи перегляду її запису.

Інший спосіб прямої трансляції з передачею лише відео та аудіо застосовується в для прямих трансляцій наукових конференцій, спортивних змагань, виховних заходів, лекцій, для проведення яких не передбачено використання презентацій та інших випадках.

Для проведення таких трансляцій, окрім комп'ютера, необхідним обладнанням є мікрофон та камера (як і в попередньому випадку) та відповідне програмне забезпечення. Програмні засоби для таких задач можуть бути найрізноманітніші, починаючи від комунікаційної програми Microsoft NetMeeting, яка входить до складу операційної системи Windows та завершуючи спеціалізованими серверними програмами. Такі програми, незалежно від виробника, застосовують найчастіше наступні принципи передачі зображення:

- передача набору статичних зображень,
- передача стиснутого потокового медіафайлу.

Застосування першого з цих принципів полягає в наступному. Передавальна частина забезпечує прийом зображення з камери, запис у графічні файли формату JPEG та передачу цих файлів у мережу. Програма перегляду або інтегрована в Веб-сторінку, або завантажується як окремий модуль. Частота зміни кадрів залежить від розміру кадру, швидкості передачі інформації в мережі та знаходиться в межах від 5 до 25 кадрів за секунду. У випадку локальної мережі чи “швидкого” Інтернет частота кадрів вибирається більшою. Збільшення частоти кадрів можна досягти шляхом зменшення розміру зображення (зменшення роздільної здатності), тому в кожному конкретному випадку підбирається оптимальне співвідношення частоти кадрів та розміру зображення. Недоліком такої трансляції є значний інформаційний потік, що робить його доцільним лише в локальній мережі або у випадку швидкісного підключення до Інтернет.

Другий принцип передачі зображення полягає в попередньому динамічному кодуванні зображення та звуку у стиснутий медіафайл (потокове відео), який у процесі трансляції постійно поповнюється. Глядач має змогу приймати цей файл за допомогою або інтегрованих у Веб-сторінку програм, або за допомогою програм перегляду мультимедіа. Найчастіше для цього використовують програми Windows Media Player (входить в комплект операційної системи Microsoft Windows) та Real Player.

Обидва принципи забезпечують можливість здійснити запис трансляції.

Трансляція з використанням обох принципів може здійснюватися такими способами:

- безпосередня трансляція з комп'ютера з використанням Веб-сервера,
- трансляція з використанням FTP-сервера для ретрансляції,
- трансляція з використанням медіасервера.

Перший спосіб забезпечує перегляд обмеженою кількістю користувачів (до 10-12) і придатний для невеликої аудиторії. Він доцільний для використання в локальній мережі.

Кількість одночасних переглядів при другому способі більша у порівнянні з першим і визначається швидкістю каналу доступу до FTP-сервера та його параметрами. Найбільшу одночасну кількість переглядів може забезпечувати трансляція з використанням медіасервера, однак, він, переважно, працює з використанням вже стиснутого зображення.

Використання FTP-сервера або медіасервера дає можливість передати в Інтернет трансляцію з локальної мережі без порушення безпеки.

**Висновки.** Таким чином, побудова інформаційного простору навчального закладу може бути зреалізована за умови формування психологічної готовності педагогічних кадрів, адміністрації навчального закладу до діяльності з використанням середовища, навчання педагогів, студентів та співробітників роботі з інформаційними ресурсами, організації обміну досвідом, проведення конференцій з розробки та експлуатації інформаційного освітнього середовища навчального закладу.

ефективне застосування мультимедійних та телекомунікаційних освітніх технологій в освіті є доступним і може базуватися на поєднанні застосування презентаційної програми Power Point, програми відеоконференцій з комунікаційними програмами на основі серверних технологій.

Подальший розвиток інформаційного простору навчального закладу залежить від розвитку комп'ютерних мереж та покращення параметрів, які характеризують передачу інформації.

**Список літератури:** 1. Биков В. Ю. Інформатизація загальноосвітньої і професійно-технічної школи України : концептуальні засади і пріоритетні напрямки / В. Ю. Биков //

Професійна освіта : педагогіка і психологія. Польсько-Український журнал. Ченстохова-Київ. — 2003. — [вип. IV]. — С. 501—514. 2. Гуревич Р. С. Використання інформаційних технологій у навчальному процесі (з досвіду роботи експериментального педагогічного майданчика у ВПУ № 4 м. Вінниці) / [Гуревич Р. С., Кадемія М. Ю., Бадюк Ю. В., Шевченко Л. С.]. — Вінниця : ТОВ “Діло”, 2006. — 296 с. 3. Козяр М. М. Проектування та створення інформаційного освітнього середовища навчального закладу: навчально-методичний посібник / [Козяр М. М., Ткаченко Т. В., Шевченко Л. С.]. — Львів : Вид-во “СПОЛОМ”, 2008. — 186 с. 4. Новиков С. П. Применение новых информационных технологий в образовательном процессе / С. П. Новиков // Педагогика. — 2003. — № 9. — С. 32—38. 5. Хуторской А. В. Современная дидактика : учебник для вузов / Хуторской А. В. — СПб : Питер, 2001. — 544 с. — (Серия «Учебник нового века»). 6. Learning Technology, Special issue : Learning objects metadata : implementations and open issues [Електронний ресурс] // Vol. 5, Issue 1, January 2003. — Режим доступу : — [http://ltf.ieee.org/learn\\_tech/issues/january2003/index.html](http://ltf.ieee.org/learn_tech/issues/january2003/index.html).

Л. С. Шевченко

### **ОСОБЛИВОСТІ МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ В УМОВАХ ІНФОРМАЦІЙНОГО ПРОСТОРУ**

У статті розглянуто особливості організації методичної роботи в умовах розроблення та впровадження інформаційного освітнього середовища навчального закладу, методику проведення мультимедійних лекцій та відео конференцій.

Л. С. Шевченко

### **ОСОБЕННОСТИ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ В УСЛОВИЯХ ИНФОРМАЦИОННОГО ПРОСТРАНСТВА**

В статье рассмотрены особенности организации методической работы в условиях разработки и внедрения информационной образовательной среды учебного заведения, методика проведения мультимедийных лекций и видеоконференций.

L. S. Shevchenko

### **SPECIAL FEATURES OF METHODOICAL WORK ACCORDING TO THE INFORMATION SPACE**

Special features of organization of methodical work under conditions of development and introduction of information and educational space of higher educational establishment and methods of creating of multimedia lectures and videoconferences are described in the article.

*Стаття надійшла до редакції 01.06.2010*

**УДК 37.048.4**

*Шевченко А.  
м. Київ, Україна*

### **ОСОБИСТІСНЕ ЗРОСТАННЯ СТАРШОКЛАСНИКІВ В ПРОЦЕСІ ЇХ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ: ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ**

Серед багатьох питань, які доводиться вирішувати старшокласникам найважливішими є питання особистісного та професійного самовизначення. Тобто, головною проблемою періоду ранньої юності, є вибір майбутньої професійної діяльності. Від особистісної активності залежить чи буде цей вибір усвідомленим власним рішенням, чи молода людина повністю залежатиме від думки інших: батьків, друзів, близького оточення тощо. У зв'язку з цим виникає потреба зрозуміти себе, свої можливості та своє призначення щодо майбутньої сфери діяльності.

Отже, основним соціальним завданням у юнацькому віці є вибір професії, соціальне та особистісне самовизначення. Саме у юнацькому віці, процеси самовизначення мають глобальний характер, детермінуються внутрішніми закономірностями розвитку особистості, потребою у самореалізації.

У більшості теоретичних праць стверджується, що у психологічному плані юність вирішує задачі завершального самовизначення особистості та її інтеграції у спільність дорослих людей. За Д. Б. Ельконіним – це процес самовизначення, за І. С. Коном – побудова життєвого плану, за А. Маслоу – процес самореалізації та індивідуального розвитку [1, 173]. Тому, процес і результат вибору особистістю своєї позиції, мети і засобів самоіснування в конкретних обставинах життя є сутністю процесу самовизначення. Як зазначає В. Ф. Сафін, механізми самовизначення – це процеси узгодження внутрішніх умов і принципів індивідуальності з обраною метою, з одного боку, і зовнішніми обставинами її реалізації – з іншого. Результатом цих процесів є сформована програма дій і поведінки особистості у напрямку вибору майбутньої сфери діяльності [15].

Тому, зауважує О. І. Вітковська, з точки зору психологічного змісту, самовизначення особистості – є її активна внутрішня діяльність, спрямована на власну самореалізацію і особистісне зростання, яке реалізується через її самопізнання, розвиток самосвідомості, розв'язання внутрішніх протиріч, здійснення вибору майбутньої професійної діяльності [2].

Таким чином, сутність цього процесу полягає в активному виявленні і ствердженні індивідуальної позиції в проблемних ситуаціях, коли людина опиняється перед необхідністю альтернативного вибору і повинна приймати прагматичне рішення щодо свого майбутнього. Результатом самовизначення є визначення особистістю мети, напрямку і способу активності, які адекватні її індивідуальним особливостям, самоцінностям, здатності через цілеспрямованість самостійно реалізувати своє покликання [14, 216].

Проблема як особистісного зростання школярів, так і їх професійного самовизначення знайшла відображення у цілому ряді вітчизняних досліджень. Так дослідження Є. В. Єгорової, О. І. Вітковської присвячено проблемі індивідуального профконсультування [2; 3]. М. М. Захаров систематизував досвід роботи з питань організації та проведення профорієнтаційної роботи зі старшокласниками з метою їх особистісного зростання [5]. Є. О. Клімов приділяв увагу типізації професій [7]. Н. І. Литвинова працює над проблематикою мотивації учнівської молоді до свідомого професійного самовизначення [8]. Н. А. Побірченко розглядає проблеми процесу адаптації учнівської молоді до умов ринку праці [11]. В. В. Синявський працює над створенням та систематизацією професіограм різних типів професій [16]. Б. О. Федоришин займався методологією профорієнтації, також в цій проблемі працювали Г. С. Костюк, П. А. Шавір, І. П. Маноха [17; 6; 18; 9].

Аналіз наукових джерел, також свідчить, що теоретичні підходи до розуміння професійного самовизначення відрізняються різноманіттям. Перший підхід до поняття професійного самовизначення умовно можна позначити як віковий. Професійне самовизначення включається в контекст вивчення закономірностей вікового розвитку

(І. С. Кон). Другий підхід до поняття професійного самовизначення розглядається в контексті аналізу професійного становлення особистості, розроблення проблем формування людини як суб'єкта професійної діяльності й самосвідомості професіонала (Е. А. Климов та ін.) Третій підхід виражений в інтеграції вікового і професійного підходів, на основі чого поглиблюється розуміння проблем професійного розвитку і побудови життєвого шляху (М. Р. Гінзбург, Е. А. Климов та ін.).

В той же час, вчені дотримуються єдиної точки зору, що професійне самовизначення – не просто одноразовий вибір професії, це тривалий пошук та самопізнання, і його логічно розглядати як одну із сторін цілісного життєвого індивідуального самовизначення. Професійний вибір є ключовим моментом соціального становлення особистості, орієнтація на певну соціальну позицію, що передбачає усвідомлення свого минулого, сучасного і майбутнього. Така «соціально-професійна» орієнтація формується на основі усвідомлення особистістю свого походження, реальних умов та обставин стосовно певної соціальної позиції і своїх можливостей змінити її, а також з перспектив розвитку суспільства і аналізу своїх можливостей у зв'язку з цими перспективами.

Отже, процес професійного самовизначення старшокласників пов'язаний з їх спрямованістю у майбутнє. Йдеться про сформованість властивостей, здібностей, потреб, які б дозволили молодій людині повною мірою реалізувати себе у праці. Якщо ці якості сформовані, то старшокласники мають необхідну психологічну базу для цілеспрямованого особистісного зростання у процесі свідомого професійного самовизначення.

Як зазначається у цілому ряді наукових джерел, професійне самовизначення це процес, що складається з ряду етапів, тривалість яких залежить від зовнішніх умов та індивідуальних особливостей особистості старшокласників. Індивідуальні особливості містять у собі психофізіологічні, характерологічні та пізнавальні особливості старшокласників. Для успішного професійного самовизначення старшокласників їм необхідно вміти виявляти та реально оцінювати свої здібності для подальшого навчання, тобто, володіти інформацією про вимоги до особистості тієї чи іншої діяльності та вміти враховувати свої можливості (відповідності) щодо обраної професії.

Тому, розглядаючи самовизначення як певну форму активності особистості, варто зазначити, що її результатом стає формування життєвої позиції особистості. Виходячи з її трактування, життєва позиція особистості, це її життєва лінія, сенс життя, що формують життєвий шлях особистості.

Саме готовність до діяльності для досягнення особистих і загальних цілей залежить від життєвої позиції особистості, її світоглядних установок, ідеалів і соціальних цінностей, в яких знаходять концентроване вираження основоположні принципи соціальної поведінки особистості.

Життєва позиція – це динамічна система важливих життєвих виборів (моральних, культурних, економічних тощо), які визначають місце особистості у суспільстві, у системі міжособистісних відносин, її ставлення до них, це узагальнюючий і обраний особистістю на базі її цінностей спосіб здійснення життя. Отже, саме життєва позиція, є фундаментом для формування життєвої стратегії та життєвого проекту особистості старшокласників.

Як вважають І. Г Єрмаков, Д. О Пузіков, життєва стратегія впливає на життєві цінності та принципи й є тим підґрунтям, яке визначатиме успішне професійне самовизначення, усвідомлений вибір сфери діяльності, особистісне зростання майбутнього фахівця будь якого профілю [4].

Отже, сукупність особливо значущих для професійного самовизначення особистості цінностей як зауважують О. І. Вітковська, Є. В. Єгорова, І. Г. Єрмаков, Н. І. Литвинова, О. Л. Мерзлякова, Н. А. Побірченко, Д. О. Пузіков, В. В. Синявський,

формують не лише життєву та професійну стратегію особистості, а й сприяють її особистісному зростанню при дотриманні таких принципів: творити власне професійне життя; усвідомлювати свої майбутні можливості та сприяти їх розвитку; бути активним та відповідальним при виборі професії та визначенні шляхів їх реалізації; ставити реалістичні цілі та досягати необхідного результату у процесі оволодіння майбутньою професійною діяльністю; визнавати помилки при професійному самовизначенні та цілеспрямовано працювати щодо їх усунення тощо [2; 3; 4, 37-41; 8; 10; 11; 16].

Отже, особистісне зростання майбутнього фахівця будь якого профілю являє собою таке утворення, яке включає систему взаємопов'язаних і узагальнених цілей, які ставить перед собою особистість, інтеграцію та супідрядність її мотивів, становлення стійкого ядра ціннісних орієнтацій. Це явище одночасно соціального і психологічного порядку, що пов'язане з питаннями самовизначення особистості: професійного «Ким бути?» і морального «Яким бути?» [14, 87].

Таким чином, професійне самовизначення розглядається у цілому ряді досліджень як органічна ланка цілісного процесу особистісного зростання старшокласників; процес самосвідомості й аспект особистісного самовизначення; особлива діяльність, що має різні цілі та зміст на різних вікових етапах; найбільш значимий компонент професійного розвитку людини та як критерій одного з етапів цього процесу; найважливіший період життєвого шляху; рушійна сила психічного розвитку в ранній юності та новоутворення цього періоду [2; 8; 10; 11; 12; 15].

На думку дослідників, особистісне зростання – це активний процес становлення, в якому особистість бере на себе відповідальність за своє майбутнє. Особистість, за Г. Олпортом, являється неперервною цілеспрямованою єдністю, яка зорієнтована на досягнення віддалених цілей, задач та ідеалів. Особистість завжди має можливості для подальшого зростання [13, 65].

На думку вченого, вплив на процес особистісного зростання старшокласників здійснює сила мотивації на досягнення успіху. Саме тому важливим є формування у старшокласників мотиву самоствердження (прагнення ствердити себе в соціумі), який пов'язаний з почуттям впевненості у собі. Цей мотив спонукає до досягнення успіху, подолання труднощів багато працювати для особистісного ствердження та досягнення мети. Мотивація до особистісного зростання є спонукальним фактором, який допомагає старшокласникам підсилити мотивацію до діяльності. Вироблення сталої структури мотиваційної сфери формує нові мотиви професійного та життєвого самовизначення. Зростає вміння оцінювати реалістичність і успішність виконання поставленої мети. Все це характеризує високий рівень особистісного зростання. В той же час, орієнтація старшокласників на майбутнє формує в їх свідомості вміння визначати цілі та створювати план дій щодо їх досягнення.

Таким чином, планування майбутнього стимулює розвиток готовності у старшокласників до відповідальності за своє майбутнє. В свою чергу відповідальність є невідемним атрибутом ідеальної моделі особистісного зростання людини, яка свідомо вибирає свій життєвий шлях, визначає особисту життєву орієнтацію, відповідає за свій внутрішній світ, усвідомлює почуття та потреби, діє у відповідності до них [13, 83].

При цьому, досягнення мети професійного самовизначення залежить не лише від волі та характеру особистості старшокласників. Для досягнення мети потрібно визначити для себе, до чого прагнути, а чого уникати та потрібно знати про свої переваги і недоліки. Планування свого професійного майбутнього допомагає визначитися з стратегією його досягнення.

Мета професійного самовизначення старшокласників – це формування здібностей, інтересів, схильностей та прагнень, особистісних властивостей та якостей особистості, а саме, спрямованості, здібностей, свідомості, почуття відповідальності, дисциплінованості, самокритичності, вміння ефективно працювати тощо. Внаслідок цього у старшокласників активується самопізнання (усвідомлення власних інтересів, схильностей, особливостей свого характеру та темпераменту), самооцінювання (порівняння результатів самопізнання з наявними уявленнями про професійні вимоги щодо обраної професії), та саморозвитку (цілеспрямоване самоформування в собі властивостей, необхідних для успішного виконання майбутньої професійної діяльності. Активне самовизначення старшокласників розкривається у пріоритеті досягненні ними поставлених цілей, перетворенні умов соціальної та професійної ситуації та їх врахування відносно поставлених цілей. В актуальній діяльності людини можуть домінувати або умови ситуації, або власні цілі, з чого можна зробити висновок про ступінь її активності в процесі самовизначення. Про пасивність особистості свідчать залежність людини від обставин, ситуації та цілей інших людей. Тобто, старшокласники, що здатні подолати несприятливі обставини на шляху втілення власних професійних намірів та характеризується високим рівнем активності в процесі професійного самовизначення, що є свідченням їх особистісного зростання.

Таким чином, в психолого-педагогічній літературі проблема особистісного зростання у процесі професійного самовизначення старшокласників тісно пов'язана з проблемою їх активності в умовах вибору майбутньої професії. Професійне самовизначення старшокласників це довготривалий процес розвитку їх ставлення до майбутньої професії та до самих себе як до потенційних суб'єктів професійної діяльності. В даному випадку старшокласники спроможні займати активну позицію: вони самостійно обирають професію і самі проходять період професійного навчання, самі будують свою власну професійну кар'єру, за допомогою реалізації власного інтелектуального та особистісного потенціалу. Особливість процесу професійного самовизначення полягає в тому, що цей процес триває протягом всього професійного, та часто всього життєвого шляху людини.

Професійне самовизначення старшокласників вимагає від них пошуку «своєї професії», яка б відповідала їх нахилам та можливостям. В процесі професійного самовизначення старшокласники займаються самоаналізом, самопізнанням та самооцінюванням власного хисту та ціннісних орієнтацій. Їх дії спрямовані на розуміння ступеня відповідності власних особливостей вимогам професії, яку вони обирають; на розвиток власних можливостей в процесі професійного навчання та підготовки з метою досягнення більш повної відповідності себе щодо обраної професії.

Отже, професійне самовизначення – це складний процес, невід'ємний від розвитку особистості в цілому. Лише у контексті розвитку особистості можливий повний аналіз психологічних основ вибору майбутньої сфери діяльності. Саме реалізація своїх можливостей, зазначає П. А. Шавір, яка втілюється у конкретних практичних і поведінкових формах, виступають, як внутрішні рушійні сили особистісного зростання старшокласників у процесі їх професійного самовизначення [18]. Вивчення та аналіз наукових джерел дозволяє визначити орієнтовну модель особистісного зростання учнів старшого шкільного віку у процесі професійного самовизначення, яка включає потребнісно-мотиваційні та змістовно-когнітивні складові. Про ступінь їх проявів свідчить активність самопізнання, яка проявляється у самостійності, наполегливості, ініціативності, допитливості, оригінальності мислення, працелюбності, життєтворчості, тощо; мотиваційно-ціннісна система, яка проявляється у прагненні досягнення мети та успіху, самовдосконаленні, самоствердженні, відповідальності, готовності до ризику, усвідомленні цілей, цінностей, принципів



життєдіяльності тощо; формування «Я-концепції», яка включає, впевненість у собі, особистісну самоповагу, адекватну самооцінку, наявності власного «професійного кредо», розуміння свободи вибору, стиль життєдіяльності, наполегливу працю, позитивну самопрезентацію.

**Список літератури :** 1. Вікова та педагогічна психологія: Навч. посіб. / О. В. Скрипченко, Л. В. Долинська, З. В. Огороднійчук. – К.: Каравела, 2007. – 344 с. 2. Вітковська О. І. Дослідження психологічних факторів професійного самовизначення особистості в професійній консультації / Оксана Вітковська // Неперервна проф. освіта: теорія і практика. – 2002. – Вип. 1 (5). – С. 141-147. 3. Єгорова Є. В. Психологічні проблеми розвитку особистості в процесі набуття професії / Єлизавета Єгорова // Педагогіка і психологія проф. освіти. – 2007. – № 3. – С. 99-105. 4. Єрмаков І. Г., Пузіков Д. О. Життєвий проект особистості: від теорії до практики: Практико-орієнтований посібник – К.: «Освіта України», 2007. – 212 с. 5. Захаров Н. Н. Професійна орієнтація школьників. – М.: Просвещение, 1988. – 272 с. 6. Костюк Г. С. Роль професійного самовизначення у формуванні особистості. / Професійна орієнтація учнів. – К.: Рад. школа, 1971. – С. 17-26. 7. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения. – Ростов-на-Дону, 1996. – 509 с. 8. Литвинова Н. І. Становлення мотивації розвитку особистості в процесі неперервної освіти // Неперервна професійна освіта: теорія і практика: зб. наук. пр. [у 2-х ч.] / за ред. І. А. Зязюна та Н. Г. Ничкало. – К., 2002. – Ч. 2. – С. 314-319. 9. Маноха І. П. Професійний потенціал особистості: досвід онтологічного дослідження. Автореф. дис. .... к. психол. наук: 19.00.07 / КДУ ім. Т. Г. Шевченка. – К., 1993. – 22с. 10. Мерзлякова О. Л. Професійне самовизначення старшокласників як впливовий чинник їх саморозвитку // Професійне самовизначення особистості в системі «людина – техніка»: еколого-аграрний напрям: матер. Всеукр. наук.-практ. конф. – Кам'янець-Подільський, 2008. – С. 54-62. 11. Побірченко Н. А. Психологічний ресурс особистості в розвитку професійних досягнень / Н. А. Побірченко // Педагогічна і психологічна наука в Україні: [зб. наук. пр.]: до 15-річчя АПН України [у 5 т.]. – К., 2007. – Т. 5: Неперервна проф. освіта: теорія і практика. – С. 343-349. 12. Пряжников Н. С. Профессиональное и личностное самоопределение. – Москва, Воронеж. – 1997. – 248 с. 13. Психологія особистості: Словник-довідник / За редакцією П. П. Горностая, Т. М. Титаренко. – К.: Рута, 2001. – 320 с. 14. Психологічний словник / Авт.-уклад.: В. В. Синявський, О. П. Сергєєнкова; за ред. Н. А. Побірченко. – К.: Наук. світ, 2007. – 274 с. 15. Сафин В. Ф. Психология самоопределения личности: Учебное пособие. – Свердловск, 1986. – 142 с. 16. Синявський В. В. Актуальність профорієнтації у сучасних умовах ринку / В. В. Синявський // Стан та перспективи проф. орієнтації, профільного навчання та професійної підготовки учнів загальноосвітніх навчальних закладів: матер. Всеукр. наук.-практ. конф. / Ін-т проблем виховання АПН України. – К., 2002. – С. 151-154. 17. Федоришин Б. О. Психолого-педагогічні основи професійної орієнтації: Дис...д-ра.пед.наук.: 13.00.04 / Інститут педагогіки і психології професійної освіти АПН України. – Київ, 1996. – 383 с. 18. Шавир П. А. Психология профессионального самоопределения в ранней юности. – М., – 1981. – 95 с.

A. Shevenko

**PERSONALITY GROWTH OF SENIOR STUDENTS IN THE PROCESS OF  
VOCATIONAL SELF-DETERMINATION: THEORETICAL APPROACHES**

Theoretical aspects of decision of the problem of vocational self-determination of senior students and their personality growth are discussed in the article. The essence of professional self-determination is revealed. The main attention is paid to the values that help personality growth of senior students.

А. Шевенко

### **ЛИЧНОСТНЫЙ РОСТ СТАРШЕКЛАССНИКОВ В ПРОЦЕССЕ ИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ.**

В статье представлены теоретические аспекты решения проблемы профессионального самоопределения старшеклассников и их личностного роста. Показано сущность профессионального самоопределения. Основное внимание обращено аспекту, который помогает личностному росту старшеклассников.

А. Шевенко

### **ОСОБИСТІСНЕ ЗРОСТАННЯ СТАРШОКЛАСНИКІВ В ПРОЦЕСІ ЇХ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ: ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ.**

У статті представлено теоретичні аспекти вирішення проблеми професійного самовизначення старшокласників та їх особистісного зростання. Обґрунтовано суть професійного самовизначення. Основна увага приділяється чиннику, який допомагає їх особистісному зростанню.

*Стаття надійшла до редакції 03.06.2010*

**УДК 378.011.3-051:021.1**

*Бондар С.П.  
м. Кам'янець-Подільський, Україна*

### **РОЛЬ БІБЛІОТЕКИ У ПІДГОТОВЦІ МАЙБУТНЬОГО ВЧИТЕЛЯ**

**Постановка проблеми.** Сучасний учитель покликаний постійно підвищувати ефективність і якість наукової роботи, формувати пізнавальні інтереси учнів, уміння і навички самостійного поповнення знань, виховувати любов до літератури, до мистецтва слова.

Ці завдання під силу лише такому педагогу, який систематично поглиблює свою професійну кваліфікацію. Тому важливе місце в системі підготовки майбутнього вчителя відіграє бібліотека та її працівники. Основне їхнє завдання полягає в тому, щоб навчити майбутніх педагогів ще в стінах вищого навчального закладу (ВНЗ) швидко й чітко орієнтуватися у всезростаючому потоці інформації, розвивати читацькі інтереси. Бібліотека дає можливість студентам ознайомитися з різноманітною літературою: політичною, психологічною, філософською, тим самим сприяє розвитку світогляду молодих учителів.

Бібліографічні навички сприяють кращій орієнтації майбутнього вчителя в спеціальній літературі, допомагають стежити за новітніми надходженнями щодо методики

викладання предметів, розробки уроків, сучасних методів організації навчальної діяльності. Бібліотекарі та Інтернет сприяють у написанні науково-дослідних робіт студентів: рефератів, дипломних, курсових, власних наукових проектів. Особливо цінним для студентів є та бібліографічна інформація, яку вони можуть передати учням у процесі роботи - навчити швидко та якісно вибрати необхідну інформацію з потоку бібліографічних джерел. І найголовніше – це використання бібліотечних ресурсів самими майбутніми вчителями для вдосконалення своєї професійно-педагогічної майстерності.

Аналіз наявних досліджень. Питанню співпраці вчителів та бібліотек вже приділялась певна увага в науковій літературі. Місце бібліографічної орієнтації в діяльності педагога досліджували такі вчені, як В.В. Нейман, І.І. Куштаніна, Н.Н.Серебров, А.Т. Стрельнікова. Роль шкільної бібліотеки на допомогу вчителю-словеснику відображено в науковому дослідженні Н.М. Реви «Учитель-словесник і шкільна бібліотека», інформаційно-бібліотечним забезпеченням учителів займалась Є.А. Ульянова «Інформаційно-бібліотечне обслуговування вчителів», проблемам педагогічної бібліографії присвятила свої наукові пошуки С.Є. Шматова «Проблеми педагогічної бібліографії в світі перебудови народної освіти». Кожен з дослідників мав свою точку зору, свої переконання щодо вивчення літератури, але всі вони прагнули одного – повернути нове покоління до книги, навчити його вдумливо читати, яскраво відчувати, критично мислити й цінувати це мистецтво.

Можна відзначити значний прогрес у співпраці вчителів та бібліотек, але, на жаль, ґрунтовних досліджень щодо проблеми підготовки майбутнього словесника за допомогою бібліотек ще немає.

**Мета статті** – проаналізувати співпрацю бібліотек та майбутніх учителів.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** На сьогодні, враховуючи попередні дослідження, розробка шляхів бібліографічного забезпечення майбутніх учителів набуває нового змісту.

Розвиток вузівської освіти неможливий без участі бібліотек, які забезпечують якість навчання шляхом розвитку власних інновацій, які інтегрують освіту в єдиний інформаційний простір. Сучасні книгозбірні мають надзвичайно великі можливості механізації та автоматизації, комп'ютеризації, використання нових інформаційних технологій, маркетингу, менеджменту, електронної доставки документів. За допомогою інновацій удосконалилася дослідницька та науково-методична робота, завдання, які виконували бібліотекарі, зараз виконує комп'ютер. У бібліотеках організуються спеціалізовані читальні зали, Інтернет-класи, які вміщують різного виду інформацію. Сучасні бібліотеки містять нові засоби доступу до інформації, наприклад: електронний каталог, нові способи комунікації – електронна пошта, нові форми представлення інформації – електронні тексти. Пришвидшується робота пошукових систем, тому, що все зведено в електронну таблицю, так звану електронну бібліотеку.

Усі згадані вище елементи поліпшують діяльність бібліотеки, і тоді бібліотека працює як система в цілому – оновлена, реорганізована, автоматизована.

У зв'язку із збільшенням профілів та відкриттям нових спеціальностей у ВНЗ бібліотека має швидко відреагувати на організаційні зміни, чітко відкоординувати роботу з навчальним відділом, кафедрами. Викладачі розробляють навчальні та робочі програми, які надходять до бібліотек, і ті, в свою чергу, виконують замовлення кафедр: формують замовлення, отримують літературу, опрацьовують її, далі вводять інформацію в інформаційну систему та інформують користувачів про нові надходження. Таким чином, фонд бібліотеки відображає специфіку ВНЗ і швидко реагує на зміни в навчальних закладах.

Перед бібліотеками стоять важливі завдання – упорядкування літератури шляхом систематизації та каталогізації, а також сприяння тому, щоб студенти оптимально використовували дані ресурси. Роль бібліотекарів полягає у донесенні інформації та зацікавленні студентів за допомогою традиційних книжкових виставок та презентацій на сайті. Також створення інтерактивного навчального середовища, де студенти зможуть постійно обмінюватися інформацією і використовувати всі умови для засвоєння нових знань. Роль бібліотеки можна визначити наступним чином: «Бібліотека – носій культури; бібліотека – засіб формування культур; бібліотека – технологія формування культур» [1, с.60].

Отже, для вирішення завдань бібліотек щодо ефективного обслуговування майбутніх учителів, необхідно роботу цих бібліотек розподілити на декілька етапів і спрямувати на:

- 1) оптимальне комплектування бібліотечного фонду інформаційними документами, що відповідали б запитам студентів-читачів;
- 2) найактуальнішою проблемою діяльності бібліотек у обслуговуванні майбутніх учителів є створення зручного проблемно-орієнтованого довідково-пошукового апарату з метою своєчасного доведення до читача – майбутнього вчителя літератури та інформації про неї, накопиченої в фонді бібліотечної мережі, особливо нових, актуальних педагогічних видань. Правильно організований довідково-бібліографічний апарат бібліотеки дозволяє швидко орієнтуватись у тому колі питань соціальної літератури, яка необхідна даній категорії читачів. Бібліотекарям слід робити підбірки літератури, складати бібліографічні списки з тих чи інших питань на допомогу майбутньому вчителю. Фахові повідомлення, які друкуються на сторінках періодичної преси, повинні бути відображені в спеціальній картотеці;
- 3) бібліотеки повинні дбати не тільки про вивчення потреб читачів фонду, про створення зручного довідково-бібліографічного апарату, й організувати високоєфективне доведення документів та інформації до споживачів. Це необхідно здійснювати за допомогою створення якісних умов їх використання, шляхом чіткої інформаційної роботи, застосування різних ефективних форм популяризації книги, в тому числі застосування врівноваженої системи бібліотечних заходів;
- 4) для забезпечення найсприятливіших умов для читання та забезпечення поточного обслуговування необхідно постійна підтримка та цілеспрямований розвиток матеріально-технічної бази бібліотек, професійно грамотне розташування й оснащення приміщення.

Таким чином, завдання бібліотечного обслуговування майбутніх учителів спрямоване на ефективне забезпечення інтелектуальних потреб майбутніх педагогів. Робота бібліотек, що забезпечують майбутніх учителів, повинна бути спрямована на своєчасне забезпечення молоді новими методичними посібниками, дидактичним та роздатковим матеріалом, розробками змісту, форм і методів позакласної та позашкільної роботи.

Серед сучасних бібліотечних інновацій найголовнішою ланкою у підготовці юних словесників є Всесвітня мережа Інтернет, яка виступає невід'ємним чинником у розвитку бібліотек та доступу інформації до користувачів. Інтернет перебрав на себе в бібліотечній діяльності різноманітні техніки та види робіт, а такі поняття, як «індекс», «ключові слова», «каталоги», «рубрики», «посилання», «електронні каталоги», використовуються як пошукові інструменти і компоненти не тільки в межах інформаційного бібліотечного середовища, а й у Всесвітній мережі. Зрозуміло, що інформаційне середовище бібліотеки та інформаційний простір Інтернет є головними засобами підтримки та розвитку читання. Бібліотека є одним із компонентів інформаційної системи ВНЗ, забезпечує користувачам доступ до електронних каталогів, систематично інформує по електронній пошті про нові надходження, підтримуючи читацькі

інтереси. Бібліотека є місцем комунікації представників різних груп у ВНЗ – викладачів, студентів, аспірантів, таким чином, вона сприяє самоосвіті та є гарним стимулом для читання.

У даний час науковців захоплює феномен електронної книги та її роль в освіті. Як зміниться бібліотека та читацькі інтереси людей з появою нетрадиційних інформаційних ресурсів? Серед переваг електронної книги науковці виділяють гіпертекстуальність та мультимедійність, легкість передавання, зручність і компактність зберігання, широкі можливості пошуку необхідної книги серед безлічі книг і самої інформації, яку вміщує дана книга. До недоліків можна віднести залежність від високих технологій, складність щодо збереження авторських прав. Але до сьогодні ще не досліджено, якими мають бути бібліотеки в майбутньому, тобто чи витіснять електронні книги традиційні. Усе залежить від читачів, якими книгами їм краще та легше користуватися. За допомогою сучасних інновацій створюються електронні бібліотеки і, відповідно, виникає новий тип читання, змінюються читацькі інтереси.

До складу технічного забезпечення сучасних електронних бібліотек входять локальні комп'ютерні мережі бібліотек, телекомунікаційні засоби для їх інтеграції, спеціальні технічні засоби (сканери, принтери тощо). Типова локальна комп'ютерна мережа книгозбірні включає Web-сервер, CD-ROM-сервер та ін. Серед спеціальних технічних засобів сучасні бібліотеки налічують сканери, лазерні принтери, настільні ксерокси, що пришвидшує роботу молодих учителів під час пошуку відповідної інформації.

Бібліотека активно сприяє всебічній творчій самореалізації молодого словесника, стимулювати яку допомагають особливі форми бібліотечної роботи: літературні салони, дискусійні клуби, вернісажі, які проводять бібліотекарі разом з педагогами, журналістами, письменниками, художниками, музикантами.

Отже, можна визначити низку завдань, які постають перед бібліотеками, щодо обслуговування майбутніх учителів:

- 1) своєчасно доводити до студентів нову літературу та інформацію про неї;
- 2) пропагувати фахові періодичні видання: газети, журнали, збірники, а також інформаційні та офіційні матеріали, які представляють собою інтерес для педагогів;
- 3) вивчити запити студентів на основі індивідуальної роботи з кожним читачем;
- 4) поліпшити формування довідково-бібліографічного фонду з урахуванням запитів студентів;
- 5) рекомендувати літературу, яка сприяє підвищенню педагогічної майстерності молодих учителів, їх професійного рівня та інтелектуальних здібностей.

Тобто, для того, щоб забезпечити інтелектуальні потреби майбутніх учителів, бібліотечні працівники повинні добре знати запити читачів, популяризувати літературу та давати інформацію про неї.

Бібліотека активно працює, коли бібліотекарями є працівники – люди високої комунікативної культури, яка проявляється в спілкуванні з окремими читачами, з читацькою аудиторією. На думку дослідниці Г. А. Алтухової, культура спілкування, якою професійно повинен володіти кожен бібліотекар, включає три основних елементи:

- 1) уміння розумітися в людях і правильно оцінювати їхню психологію;
- 2) адекватно реагувати на поведінку і стан оточуючих людей;
- 3) вибрати по відношенню до кожного читача бібліотеки адекватний спосіб спілкування, який найкращим чином відповідає індивідуальним особливостям взаємодіючих людей [3, с.25].

З культурою спілкування тісно пов'язана психологічна культура бібліотекаря, яка охоплює такі професійні якості, як витримка, терпіння, дисциплінованість, відповідальність.

Ефективність спілкування бібліотекаря та читача буде набагато вищою, якщо бібліотекар знає соціальні та професійні характеристики, психологічні особливості, мотивацію та цільові установки студентів (споживачів).

Бібліотекарі організують перегляди, огляди, оформляють списки літератури. Майбутнім учителям необхідно користуватися фондами з відповідною інформацією, відбирати публікації з періодичних видань, що стосуються нових педагогічних інновацій, авторських програм, відкритих уроків, проблем виховання. Бібліотеці слід інформувати студентів про нову літературу з питань педагогіки, методики викладання літератури. Тому працівники бібліотеки готують тематичні інформаційні списки з нових надходжень. Бібліотека рекламує свої послуги, вдаючись до систематичних публікацій, цим самим знайомить студентів і викладачів з інформацією, необхідною в навчально-виховному процесі. Для задоволення професійних потреб майбутніх учителів літератури використовуються: календарні та тематичні книжкові виставки, наукові, літературні, історико-краєзнавчі читання, науково-практичні конференції, презентації книг, зустрічі з поетами й письменниками.

Бібліотекарі влаштовують не тільки книжкові виставки, тематичні полиці, Дні інформації про надходження нової літератури, читацькі конференції, літературні вігальні, а й інколи організують кафедри видачі літератури для педагогічних працівників. Як транспортне середовище для інтеграції локальних комп'ютерних мереж бібліотек передбачається Internet.

У структурі професійної орієнтації майбутнього вчителя значне місце займає вміння шукати, відбирати, аналізувати та використовувати інформацію. Зазвичай першокурсників навчають правилам користування, акцентуючи їхню увагу на ті можливості, які пропонує їм читацький квиток. Окрім роботи з традиційними каталогами, користувачі отримують інформацію про можливості роботи з електронними документами.

Підсумовуючи, можна сказати, що на старших курсах студентів знайомлять з методикою бібліографічного пошуку в традиційних електронних каталогах, навчають працювати з універсальними виданнями, формувати довідково-пошуковий апарат наукової роботи – складати бібліографічний опис документів, оформляти посилання, структурувати список використаної літератури. Особливу увагу варто приділяти формуванню навичок роботи з новими інформаційними технологіями в бібліотеці.

На жаль, не всі бібліотеки мають належне технічне оснащення персональні комп'ютери, електронні каталоги та вихід в Інтернет. Але бібліотеки мають стати основним культурно-освітнім та інформаційним центром. Отже, місія бібліотек – зберігати й розповсюджувати культуру, освіту й інформацію, максимально задовольняючи потреби та запити майбутніх учителів та викладачів ВНЗ.

**Список літератури:** 1. Библиотека и образование: учебн.-метод. пособие / [Н.А. Коряковцева; за ред. О.Р. Бородин] – М.: Издательство Либерея-Бибинформ, 2009. – № 107. - 128с. 2. Михайлова Н.Н., Чулкина Т.Н. Некоторые проблемы работы педагогических библиотек / Н.Н. Михайлова, Т.Н. Чулкина // Современное библиотековедение. - 1975. - № 1. – С.42-47. 3. Серебров Н.Н. Учитель и научная информация / Н.Н. Серебров // Народное образование. – 1967. - № 10. - С.121-123. 4. Современная библиотека и образование: социокультурный аспект: научно-практическое пособие / [Н.Т. Лысикова, О.И. Алмаева, Н.Р. Вакулич]. - М.: Литера, 2009. – 80с. 5. Шматова С.Є. Проблеми педагогічної бібліографії в світі перебудови народної освіти / С.Є. Шматова // Бібліотекознавство і бібліографія. – 1987. - Вип. 27.– С.69-73.

С.П. Бондар

**РОЛЬ БІБЛІОТЕКИ У ПІДГОТОВЦІ МАЙБУТНЬОГО ВЧИТЕЛЯ**

У статті йде мова про роль бібліотеки у структурі професійної орієнтації майбутнього вчителя літератури. Особлива увага приділена сучасним бібліотекам та їхнім нетрадиційним інформаційним ресурсам. Визначено ряд завдань, які стоять перед бібліотекою, вирішення яких допоможе у підготовці майбутніх педагогів.

С.П. Бондарь

### **РОЛЬ БИБЛИОТЕКИ В ПОДГОТОВКЕ БУДУЩЕГО УЧИТЕЛЯ**

В статье идет речь о роли библиотеки в структуре профессиональной ориентации будущего учителя литературы. Особое внимание уделено современным библиотекам и их нетрадиционным информационным ресурсам. Определен ряд стоящих перед библиотекой, решение которых поможет в подготовке будущих педагогов.

S.P. Bondar

### **THE ROLE OF LIBRARIES IN THE PREPARATION OF FUTURE TEACHERS**

The article deals with the library and their part in the professional orientation to the future teacher of literature. Modern libraries and their non-traditional informatical resources are plaid the important part in the preparation of the future teachers. There are a lot of tasks with the help of which the preparation of the future teachers will be successful.

*Стаття надійшла до редакції 09.06.2010*

**УДК 378**

*Скульська В.Є.  
м. Київ, Україна*

### **СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ПРОБЛЕМИ НАУКОВОГО СУПРОВОДУ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ І НАВЧАННЯ В УКРАЇНІ**

Соціально-економічний розвиток держави в значній мірі залежить від рівня професійного розвитку трудових ресурсів. Тенденції на вітчизняному й світових ринках праці підтверджують факт зростання потреби у кваліфікованій робочій силі. Згідно з статистичними даними в Україні від 60% до 80% вакансій складають робочі місця для кваліфікованих робітників. Разом з цим система професійно-технічної освіти (ПТО) виявилася не готова задовольнити попит працюючих підприємств. Це особливо відчувалося в період відносно стабільного розвитку національної економіки. Наприклад, у 2007 році, коли роботодавці заявили про наявність 3 млн. *робітничих вакансій*. Однак професійно-технічні навчальні заклади (ПТНЗ) разом з державною службою зайнятості спромоглися забезпечити працевлаштування лише 850 тис. осіб. Така ситуація зумовлена як незбалансованістю обсягів і напрямів підготовки робітників у професійно-кваліфікаційній структурі, так і стрімким скороченням кількості випускників ПТНЗ (у 1985 році випуск складав 449,9 тис. чол.; у 2008 році – 197,6 тис. чол., тобто впродовж 13 років кількість випускників ПТНЗ скоротилася на 252, 3 тис. чол. або на 56,1%)[4, с. 61].

Розпочатий процес реформування ПТО не може відбуватися спонтанно. Відтак потребує системного наукового супроводу. Відсутність останнього загрожує прийняттям рішень, здатних призвести до ескалації кризових явищ в системі. У зв'язку з цим зростає

роль фундаментальних й прикладних педагогічних досліджень, коли, на основі розроблення науково-обґрунтованих рекомендацій, з'являється можливість розв'язати суперечності, що накопичилися в теорії й практиці підготовки кваліфікованих робітників.

Метою даної статті є обґрунтування сучасних підходів до проблеми ефективного наукового супроводу професійної освіти і навчання в Україні.

Перехід суспільства від планової до ринкової економіки призвів до незворотних змін в системі ПТО на усіх рівнях. На соціальному рівні відбулася трансформація її статусу. Система почала розглядатися не лише у контексті формування у громадян професійних знань, умінь і навичок, розвитку духовності, культури, відповідного технічного, технологічного й екологічного мислення з метою створення умов для їх професійної діяльності [1, с.2], але й ефективного інструменту задоволення потреб ринку праці у кваліфікованих робітниках. На фінансово-економічному рівні розпочато експеримент з делегування центральним органом прав і відповідальності за розвиток ПТО як ринку освітніх послуг, регіональним (обласним) бюджетам. На організаційному – створено навчальні заклади різних типів, форм власності та підпорядкування. На науково-методичному рівні здійснено ряд заходів, спрямованих на стандартизацію професійно-технічної освіти, впровадження в навчальний процес інформаційно-телекомунікаційних технологій, сучасних методик навчання, створення умов для інтенсифікації психолого-педагогічного супроводу підготовки кваліфікованих робітників у ПТНЗ і на виробництві.

Позитивні зміни стали можливі завдяки науково-дослідній роботі вчених – педагогів, які, власне, розпочали реформи у ПТО. Однак стверджувати, що процес реформування набув ознак науково-вивіреної стратегії розвитку ПТО поки що завчасно. Потрібно прикласти чимало зусиль для того, щоб пов'язати в цілісну систему соціальні, правові, фінансово-економічні, матеріально-технічні, психолого-педагогічні та інші аспекти розвитку цієї освітньої сфери; розробити й реалізувати довгострокову програму дій, де б чітко й однозначно були визначені права й обов'язки усіх учасників процесу та результати діяльності в цілому. У зв'язку з цим проблема забезпечення системного наукового супроводу професійної освіти і навчання на основі розвитку практико-орієнтованої педагогічної науки є очевидною. Через комплексний аналіз стану психолого-педагогічного забезпечення професійної освіти і навчання, визначення прогностичних тенденцій розвитку системи, розроблення й впровадження сучасних педагогічних ідей в практику підготовки молоді й дорослого населення створюються умови для підвищення ефективності навчального процесу, удосконалення профорієнтаційної й виховної роботи та задоволення потреб суспільства щодо конкурентоспроможності особистості на ринку праці. Враховуючи існуючі реалії метою наукового пошуку є:

– припинення кризових явищ в ПТО, зумовлених як наслідками переходу до ринкової економіки, так і відсутністю взаємозв'язку між ринком праці й ринком освітніх послуг, про що свідчить дисбаланс між обсягами і напрямками підготовки кваліфікованих робітників у ПТНЗ; низький рівень престижності робітничих професій серед молоді; невідповідність якості навчання інтеграційним і конкурентним викликам.

– підвищення ефективності державних і міжнародних заходів, щодо розвитку професійної освіти і навчання на основі їх випереджувального наукового супроводу;

– створення умов для інтеграції науки, освіти й виробництва шляхом створення нового покоління науково-методичних розробок.

У контексті зазначеного зростає роль наукових установ, зокрема, Інституту професійно-технічної освіти Національної академії педагогічних наук України. Основним завданням Інституту, як базової наукової установи, є розв'язання на науковій основі комплексних завдань з розвитку професійної освіти і навчання. Це стосується як формулювання наукової проблеми, визначення основних орієнтирів науково-дослідної



діяльності, так і реалізації функцій науково-методичного і організаційного характеру, що включає розробку й експертизу науково-методичних матеріалів, наукове консультування фахівців Міністерства освіти й науки України; інженерно-педагогічних працівників ПТНЗ і навчальних підрозділів підприємств; здійснення експериментальної роботи; організацію та проведення науково-практичних заходів, спрямованих на апробацію й впровадження результатів досліджень. Необхідний рівень диференціації забезпечується через обґрунтування пріоритетних напрямів реформування ПТО; створення ефективної організаційної структури (в Інституті створено і функціонують 6 науково-дослідних лабораторій, які здійснюють наукові дослідження з проблем: оновлення змісту професійної освіти і навчання; розроблення сучасних методик навчання, обґрунтування моделей управління ПТО в умовах регіоналізації; науково-методичного забезпечення професійного навчання на виробництві, профорієнтації і виховання учнів ПТНЗ та інформаційно-аналітичного забезпечення ПТО. Окрім цього при лабораторіях за міжнародної підтримки створено 3 центри: Центр енергоефективності в ПТО і на виробництві, Центр нових професій та технологій і Центр здорового способу життя й профілактики ВІЛ/СНІД, наукова діяльність яких спрямована на формування у майбутніх робітників основ знань в сфері енергозбереження, здорового способу життя, а також науково-методичного забезпечення розвитку нових професій і технологій.

Моніторинг стану професійної освіти й навчання показав, що однією з основних проблем, яка потребує постійного наукового супроводу є оновлення нормативно-правової бази. Насамперед, йдеться про розроблення Концепції розвитку професійної освіти і навчання в Україні, що розглядається як наукове підґрунтя для розроблення основних напрямів реформування даної освітньої сфери на період до 2020 року. Потреба в розробленні останньої також зумовлена євроінтеграційними процесами, необхідністю впровадження національної системи кваліфікацій, тенденціями в сфері децентралізації управління ПТО, підвищеними вимогами з боку суспільства до якості освітніх послуг, що надаються молоді й дорослому, в тому числі незайнятому населенню. Таким чином, новий документ має за ідею не стільки розширити зміст основних положень, визначених в Концепції розвитку професійно-технічної (професійної) освіти в Україні (2004 р.) [2], скільки врахувати сучасні вимоги до підготовки робітничих кадрів у контексті реалізації Стратегії інноваційного розвитку України.

Робоча група з числа провідних науковців Відділення професійної освіти й освіти дорослих НАПН України та Інституту професійно-технічної освіти підготувала проект нової концепції. З цією метою було проаналізовано існуючий стан ПТО, виявлено причини та сформульовано суперечності, що негативно впливають на розвиток даної освітньої сфери, обґрунтовано необхідність створення системи професійної освіти і навчання, яка б охоплювала усі види й форми підготовки кваліфікованих робітників в Україні, визначено її мету, принципи, пріоритетні напрями розвитку. В запропонованому проекті Концепції також обґрунтовано шляхи розв'язання проблеми. При цьому особливе місце відведено оновленню нормативно-правового та навчально-методичного забезпечення, а також розвитку соціального партнерства. Впровадження основних положень Концепції має не тільки сприяти розвитку трудових ресурсів на основі професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації, але й наблизити освітню сферу до сфери праці на основі врахування вимог виробництва до компетенцій майбутнього робітника, забезпечити потреби особистості в неперервній професійній освіті; скоординувати та узгодити дії законотворців, науковців і управлінців в напрямі створення сучасного науково-методичного забезпечення.

Перспективним напрямом, що потребує наукового супроводу є обґрунтування вимог до якості, обсягу знань й умінь майбутніх кваліфікованих робітників. Україна вже

має певний досвід стандартизації ПТО. Разом з цим не достатнє обґрунтування теоретико-методологічних основ процесу стандартизації призвело до того, що чинні стандарти швидше мають рекомендаційний характер, ніж нормативний. Розпочате дослідження зі створення нового покоління освітніх стандартів, в основу яких закладається компетентнісний підхід, має підвищити конкурентоспроможність як випускників, так і національної системи професійної освіти і навчання на міжнародному рівні. Окрім цього з'являється можливість розробити номенклатуру робітничих професій з урахуванням прогностичних потреб галузей економіки й кон'юнктури сучасного ринку праці. Науково-дослідна робота, що проводиться Інститутом професійно-технічної освіти НАПН України передбачає: розробку концептуальних основ створення професійних і освітніх стандартів нового покоління; науково-практичних рекомендацій щодо стандартизації професійної освіти і навчання; національної рамки кваліфікацій як регулятора нормативного забезпечення вимог до кваліфікації робітника; науково-обґрунтованих пропозицій до законодавчих актів, зокрема до проекту Закону України «Про національну систему кваліфікацій в Україні», положення «Про державний стандарт ПТО» (нова редакція) тощо.

З урахуванням процесів, що відбуваються в системі ПТО актуальними напрямками наукового пошуку є:

- створення ефективних моделей управління, в тому числі організаційно-педагогічних основ децентралізації управління; експертизи нормативно-правових документів;

- дослідження теоретичних проблем професійного самовизначення та професійного розвитку особистості; розроблення концептуальних засад професійної орієнтації молоді на робітничі професії; створення високотехнологічного інструментарію й методик для здійснення широкомасштабної профорієнтаційної й виховної роботи серед учнів ПТНЗ, незайнятого населення, виробничого персоналу підприємств;

- розробка теоретико-методологічних основ оновлення змісту навчання відповідно до вимог виробництва та потреб особистості;

- науково-методичне забезпечення професійного навчання на виробництві, підготовка проектів і пропозицій до нормативно-правових документів, їх наукову експертизу, створення навчально-програмних комплексів, в тому числі з проблем енергоефективності в ПТО й на виробництві, впровадження гнучких модульних технологій в навчальний процес, наукове консультування роботодавців, інженерно-педагогічних працівників, спеціалістів центрів зайнятості з питань професійного навчання виробничого персоналу й незайнятого населення;

- розроблення методичних основ створення підручника нового покоління для ПТНЗ, в тому числі на електронних носіях, здійснення моніторингу щодо якості навчально-методичної літератури для системи професійної освіти й навчання;

- проектування й апробація сучасних практико-орієнтованих методик, інноваційних технологій навчання, здійснення моніторингу щодо впровадження наукових розробок в навчальний процес;

- інформаційно-аналітичний супровід розвитку професійної освіти і навчання, в тому числі шляхом розробки методології та проведення комплексного моніторингу розвитку ПТО, створення інструментарію та визначення індикаторів ефективної діяльності ПТНЗ, забезпечення аналітичною інформацією соціальних партнерів та науковців;

Дієвий науковий супровід професійної освіти й навчання потребує здійснення відповідної науково-організаційної роботи, зокрема:

- формування банку педагогічних досліджень з проблем профорієнтації й професійного навчання населення в ПТНЗ і на виробництві;

- організації постійно діючого моніторингу щодо впровадження результатів наукових досліджень;
- комплектування наукових бібліотек сучасною літературою та створення умов для користування базами даних інших бібліотечних установ;
- організаційно-методичного супроводу експериментальної роботи;
- матеріально-технічного забезпечення діяльності науково-дослідних лабораторій, в тому числі проведення масових науково-практичних заходів, цільових семінарів підвищення кваліфікації науковців та інженерно-педагогічних працівників ПТНЗ і підприємств; видання розроблених науково-методичних матеріалів.

Особливе місце в організації наукової діяльності відводиться партнерській взаємодії з міністерствами, відомствами, організаціями, навчальними закладами, роботодавцями, центрами зайнятості. Співпраця з Департаментом професійно-технічної освіти МОН України, зокрема, передбачає розробку наукового підґрунтя стратегії розвитку ПТО; прогнозування перспективних напрямів і змісту підготовки кваліфікованих робітників; підготовку пропозицій щодо удосконалення нормативно-правової, організаційної, навчально-методичної, матеріально-технічної, кадрової бази; експертизу науково-методичних матеріалів; консультування фахівців. Налагодження партнерських стосунків з ПТНЗ дозволяє забезпечити належний науково-методичний супровід роботи експериментальних педагогічних майданчиків; створення на замовлення партнерів науково-методичних розробок; моніторинг щодо впровадження наукових результатів; наукову експертизу навчально-методичної документації та підготовку наукових кадрів з числа провідних практиків. Співпраця з роботодавцями, фахівцями державної служби зайнятості сприяє оновленню науково-методичних документів; удосконаленню навчального процесу на виробництві; підвищенню кваліфікації інженерно-педагогічних працівників підприємств та фахівців державної служби зайнятості з питань професійної орієнтації і професійного навчання виробничого персоналу й незайнятого населення.

Наукова діяльність спирається на результати досліджень у визначеній проблемі як в Україні, так і за її межами. У зв'язку з цим ефективність наукового супроводу певною мірою залежить від вивчення міжнародного досвіду. Співпраця Інституту професійно-технічної освіти з міжнародними організаціями дозволила науковцям разом шукати оптимальні шляхи розвитку ПТО в Україні; взяти участь у створенні спільних науково-методичних розробок, обмінятися інформацією щодо наукових результатів з актуальних проблем професійної освіти і навчання; організувати й провести низку науково-практичних заходів з проблем теорії й практики професійної освіти і навчання..

На підставі вище викладеного можна зробити такі висновки.

1. Ефективний розвиток системи професійної освіти й навчання, органічно інтегрованої в економіку, соціальне і культурне життя суспільства, потребує наукового супроводу, а саме: здійснення педагогічних досліджень, спрямованих на розв'язання актуальних проблем теорії й практики підготовки кваліфікованих робітників з числа молоді й дорослого населення. Організація науково-дослідної роботи потребує створення умов, спрямованих на налагодження дієвої співпраці з соціальними партнерами та розвиток базової наукової установи на основі розробки та реалізації основних положень Концепції наукового супроводу професійної освіти і навчання в Україні.

2. Науковий супровід професійної освіти і навчання має носити системний характер, ґрунтуватися на основних принципах щодо планування і проведення наукових досліджень та передбачати: формування переліку основних наукових напрямів і найважливіших проблем досліджень у галузі педагогіки і психології; добір актуальних й перспективних наукових досліджень; створення належних умов для проведення наукових

досліджень і досягнення вагомих результатів; організацію виконання в повному обсязі та в установлені терміни тематичних планів НДР; зворотний зв'язок на всіх етапах виконання наукових досліджень щодо ефективності й стану впровадження результатів НДР [3, с.2]. Такий підхід дозволить об'єктивно оцінити ефективність наукового супроводу професійної освіти і навчання та зменшити ризик фінансування за рахунок бюджетних коштів мало перспективних напрямів досліджень. Результати наукового пошуку в значній мірі залежать від стану нормативно-правового забезпечення наукової діяльності. Недосконалість законодавства, його подекуди декларативний характер, не підкріплений реальним механізмом впровадження є однією з причин внутрішніх і зовнішніх суперечностей законодавчих актів, що зумовлює розрив між виробником наукового продукту (науковою установою) та кінцевими споживачами.

3. Важливим аспектом наукової діяльності є забезпечення достовірності отриманих наукових результатів. У зв'язку з цим актуалізується проблема підвищення якості експериментальної роботи на педагогічних майданчиках, посилення контролю за організацією дослідно-експериментальної роботи та рівнем науково-методичного забезпечення, а також станом висвітлення результатів експерименту в засобах масової інформації та участі у науково-практичних заходах на усіх етапах дослідження.

4. Реалізація завдань з наукового супроводу передбачає наявність кадрів високої кваліфікації. Водночас профільних науковців катастрофічно не вистачає. У зв'язку з цим зростає потреба їх цільової підготовки в аспірантурі й докторантурі, насамперед, з числа педагогів - практиків експериментальних педагогічних майданчиків та молоді, яка виявила схильність до наукової роботи. Одночасно має здійснюватися системна робота з підвищення кваліфікації виконавців та об'єднання науковців – послідовників конкретної школи за перспективними напрямами розвитку професійної освіти і навчання в Україні.

5. Проблемним питанням в сфері наукового супроводу є своєчасна публікація результатів наукових досліджень. Відтак видається доцільним видання збірника наукових праць «Модернізація професійної освіти і навчання в Україні», де були б розкриті проблеми, пошуки, перспективи розвитку; видавничих серій для інженерно-педагогічних працівників ПТНЗ і навчальних підрозділів підприємств щодо наукового супроводу розвитку професійної освіти й навчання; словників за напрямами: «Професійне навчання кваліфікованих робітників на виробництві», «Професійна орієнтація і професійне навчання незайнятого населення».

**Список літератури:** 1. Закон України «Про професійно-технічну освіту» //Вісник профтехосвіти. – 1998. – № 3 (березень). – 32 с. 2. Концепція розвитку професійно-технічної (професійної) освіти в Україні // Освіта України. – 2004. – С. 4–5. – 20 липня (№ 56-57). 3. Положення про порядок планування і контролю виконання наукових досліджень в Академії педагогічних наук України. – К., 2009. – 13 с. 4. Стратегія інноваційного розвитку України на 2010–2020 роки в умовах глобалізаційних викликів: матеріали Парламентських слухань у Верховній Раді України 17.06.2009 року / За заг. ред. В.І. Полохала. – Київ: Парламентське вид., 2009. – 629 с.

В.Е. Скульская

### **СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К ПРОБЛЕМЕ НАУЧНОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И ОБУЧЕНИЯ В УКРАИНЕ**

В статье рассматриваются современные подходы к проблеме научного сопровождения профессионального образования и обучения в Украине. Осуществлен анализ состояния развития проблемы и попытки определить приоритетные направления научной деятельности с учетом процессов реформирования в профессионально-техническом образовании и на производстве. Определены роль и место системных

педагогических исследований в повышении качества подготовки квалифицированных рабочих. Предложены пути усовершенствования научного сопровождения данной образовательной сферы.

В.Є. Скулська

**СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ПРОБЛЕМИ НАУКОВОГО СУПРОВОДУ  
ПРОФЕСІЙНОГО ОСВІТИ І НАВЧАННЯ В УКРАЇНІ**

У статті розглядаються сучасні підходи до проблеми наукового супроводу професійної освіти і навчання в Україні. Здійснено аналіз стану розвитку проблеми і спроби визначити пріоритетні напрямки наукової діяльності з урахуванням процесів реформування в професійно-технічній освіті та на виробництві. Визначено роль і місце системних педагогічних досліджень у підвищенні якості підготовки кваліфікованих робітників. Запропоновано шляхи удосконалення наукового супроводу даної освітньої сфери.

V.E. Skulskaya

**CONCEPTUAL APPROACHES TO THE PROBLEM OF SCIENTIFIC  
SUPPORT VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING IN UKRAINE.**

The paper describes the problems of scientific support of vocational education and training in Ukraine. Analyzed the state of development of the problem and attempts to identify priority research areas in accordance with the reform processes in vocational education and the workplace. Defined the role and place of the system educational research to improve the quality of training of skilled workers. Proposed the ways of improving the scientific support of the educational sphere.

*Стаття надійшла до редакції 05.06.2010*

**УДК 174: 355. 233. 23**

*Петренко Н. В., Діденко О. В.  
м. Хмельницький, Україна*

**ДО ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНО-ЕТИЧНОЇ  
КОМПЕТЕНТНОСТІ У МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ-ПРИКОРДОННИКІВ**

Сучасний етап реформування системи військової освіти характеризується пошуком і втіленням шляхів радикального підвищення професіоналізму і загальної культури військових фахівців. Оскільки ефективність вирішення поставлених перед прикордонниками завдань багато в чому визначається якістю підготовки офіцерських кадрів, проблема формування їх професійної компетентності стає актуальним напрямком педагогічних досліджень. Серед ключових компетентностей, якими повинен опанувати майбутній офіцер-прикордонник, професійно-етична має пріоритетне значення. З огляду на це *метою статті* є обґрунтування педагогічних умов формування професійно-етичної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників у процесі їх фахової підготовки.

Формування професійно-етичної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників – складний і багатоетапний процес, який залежить від цілого комплексу психолого-педагогічних умов. Педагогічні умови формування професійно-етичної компетенції – це сукупність дій, що спрямовані на поетапне

моделювання й ефективного функціонування процесу становлення й розвитку належного рівня такої компетенції.

У Новому тлумачному словнику української мови поняття «формувати» окреслено як «надавати чому-небудь певної форми, вигляду тощо; виробляти певні якості, риси характеру та ін.» [14, т.3, с.666]. У педагогіці формуванням називають процес становлення особистості в результаті об'єктивного впливу спадковості, середовища, цілеспрямованого виховання й власної активності (самовиховання), педагогічне управління індивідуальним становленням людської особистості. *Формування професійно-етичної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників можна визначити як процес цілеспрямованого й систематичного впливу на мотиваційну, когнітивну та емоційну сферу курсантів, метою якого є становлення такої особистості, яка усвідомлює значення етичної складової своїх професійних обов'язків, має розвинуті морально-особистісні якості та практичні вміння офіцера-прикордонника у сфері професійної етики, що забезпечують вибір ним свідомої етичної поведінки відповідно до професійно-етичних норм.*

Виховні можливості навчального процесу при цьому виявляються у змісті, організації і методах навчання, впливу особистості викладача. Зокрема, важливим є врахування закономірностей педагогічного процесу. Поняття «закономірності» означає стійкі, повторювані й істотні зв'язки в педагогічному процесі, реалізація яких дозволяє досягати ефективних результатів. Щодо формування професійно-етичної компетентності насамперед слід вести мову про такі закономірності: спрямованість навчання й виховання на вирішення завдань формування професійно-етичної компетентності курсантів; діяльний характер навчання й виховання; єдність потребнісно-мотиваційної сфери й навчально-пізнавальної активності курсантів; повага й вимогливість до курсантів, формування їх особистісної, офіцерської гідності в процесі навчання й виховання; забезпечення ситуації успіху при оволодінні професійно-етичними знаннями; взаємозв'язок процесів освіти й професійно-етичного самовдосконалення курсантів.

Окрім закономірностей, основними вимогами до практичної організації навчально-виховного процесу виступають і ряд дидактичних принципів. Для формування професійно-етичної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників важливе значення мають такі загальні принципи: навчання повинне бути науковим і мати світоглядну спрямованість; навчання повинне бути проблемним, активним й свідомим, доступним, систематичним, послідовним, міцним, невідривним від виховання. Серед специфічних принципів слід вказати на принципи гуманності, вимогливості, субординації, наступності, виховання в колективі, нормативності та ін. Урахування зазначених закономірностей та принципів допомагає визначити умови для формування професійно-етичної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників.

Вчені визначають різні умови формування компетенцій, залежно від її виду. Зокрема М. Михайліченко вважає, що найважливішими педагогічними умовами формування громадянської компетентності майбутніх учителів є урахування у процесі професійної підготовки основних положень компетентісного, діяльнісного та особистісно орієнтованого підходів, закономірностей і принципів формування громадянської компетентності; програмно-цільовий підхід до професійної підготовки; використання можливостей фахових дисциплін; спрямована соціалізація майбутніх учителів у соціокультурному середовищі ВНЗ у процесі громадської роботи [2, с.12].

На думку Г. Андрєєва, для формування професійно-етичної культури майбутніх працівників МВС важливо 1) сформувати у курсантів гуманістичні уявлення, поняття, погляди, переконання, що передбачає цілеспрямований і систематичний вплив на їхню свідомість; 2) забезпечити набуття курсантами практичного досвіду, коли вони змушені

проявляти мужність, відповідальність, наполегливість, толерантність і т.д.; 3) створювати ситуації успіху, моральної добротворчої діяльності курсантів [1].

Н. Тимченко вважає, що для формування професійно-етичних якостей майбутніх службовців-митників необхідні такі основні процедури, як: раціональний добір навчального матеріалу; комплексне й творче застосування активних методів навчання, їх оптимальне поєднання з урахуванням особливостей курсанта, групи; вироблення відповідних способів професійної поведінки; встановлення суб'єкт-суб'єктної взаємодії (і взаємовпливу) викладача й курсантів, створення позитивних взаємин між ними [11, с.10].

У психолого-педагогічній літературі (І. Бех, Л. Божович, М. Боришевський, Л. Виготський, Н. Вознюк, О. Пометун, О. Сухомлинська) відстоюється думка про те, що початковим етапом формування моральної поведінки (а також і в професійній сфері) є опанування особистістю моральними цінностями та моральними знаннями, а кінцевим етапом засвоєння етичних знань є моральна поведінка. В загальному вчені визначають такий ланцюжок: етичні знання – етичні поняття – моральні переконання – моральні потреби – моральні якості – моральна поведінка.

Отже, першою ланкою у процесі формування професійно-етичної компетентності, слід вважати моральні знання. Професійно-етичні знання курсант здобуває у процесі навчання через ознайомлення із суттю професійної моралі, її змістом, функціонуванням у суспільстві, системою її вимог та санкцій за відхилення від встановлених норм. Професійно-етичні знання стають особистим надбанням курсанта, переростають у його переконання, що у свою чергу приводить до зміни поглядів на навколишню дійсність.

На важливе значення понять при формуванні світогляду особистості вказували С. Рубінштейн, О. Леонтьєв, К. Альбуханова-Славська та ін. Одним з перших вчених, хто опрацював особливості формування понять у процесі навчання, був Л. Виготський. Він вважав, що при цьому важливо насамперед вчити виділяти різні сторони, властивості, структури, зв'язки, дії певних подій або явищ [13, с.144]. П. Гальперін, досліджуючи можливості засвоєння нових понять, розробив теорію про кероване формування розумових дій, понять та образів – інтеріоризацію. Дослідник вважав, що батьки, викладачі показують приклад орієнтовної діяльності, і ці знання у суб'єктів навчання переходять у внутрішній план – формування нових знань, умінь, здібностей та психічних властивостей [6, с.500]. На думку вченого, для того, щоб поняття сформувались повно та безпомилково, діяльність учня повинна будуватися на певній орієнтовній основі, тобто вчитель повинен давати учню готовими всі суттєві ознаки об'єктів [13, с.146–147]. Пізніше основні прийоми розумової діяльності, необхідні для формування різних видів понять, а також способи навчання цим прийомам (через різні види абстракції, насамперед ізолювання, підкреслення або розчленування) визначили Д. Богоявленська, С. Жуйкова, Н. Менчинська.

Для роботи з формування професійно-етичної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників важливе значення має позиція Є. Шиянова та І. Котової. Вчені зазначають, що основним шляхом формування понять є навчання. При цьому «провідним засобом є зміст навчання. Головною зброєю формування понять є слово як носій соціального досвіду. Засвоєння значень, їх розвиток, уточнення та збагачення здійснюються за допомогою слів» [13, с.145]. Це означає, що для формування професійно-етичної компетентності важливе значення має надання курсантам знань про професійний обов'язок, честь та основні моральні якості особистості. На основі цих знань у курсантів формується система їх моральних поглядів і переконань. Про рівень знань курсантів про основні етичні категорії можна зробити висновок передусім за соціальними і моральними

поняттями, які сформувалися в них, а також поглядів про професійні права й обов'язки, інші моральні якості.

Отже, з урахуванням того, що для формування професійно-етичної компетентності велике значення має надання курсантам знань про професійний обов'язок, честь та основні моральні якості особистості, однією з педагогічних умов формування професійно-етичної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників слід вважати оптимізацію змісту навчання курсантів у вузі через надання їм професійно-етичних знань та пов'язаних з цим понять. У цьому випадку було включено до навчальних планів спецкурс «Професійна етика офіцера Державної прикордонної служби України», де ознайомлено курсантів з основними поняттями зі сфери професійної етики.

Необхідність формування професійно-етичної компетентності через надання курсантам відповідних професійно-етичних знань визначає й способи та умови навчання, тобто підбір відповідних методів, форм і засобів навчання. З огляду на це ще однією педагогічною умовою формування професійно-етичної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників є вибір відповідних методів, форм і засобів навчання.

Методи навчання, на думку В. Нагаєва, – це насамперед система способів управління пізнавальною діяльністю суб'єкта навчання [4, с.145]. Що стосується формування професійно-етичної компетентності, тут необхідним є урахування позиції В. Сластьоніна, І. Ісаєва, Є. Шиянова та ін. про те, що для формування моральних уявлень, а звідси і моральної поведінки, важливе значення має відповідна організація навчальної діяльності [9, с.55]. Насамперед необхідно, щоб людина перебувала в умовах морального вибору, змушена була постійно самостійно приймати те чи інше рішення. Свого часу ще Дж. Локк надавав великого значення моральним вправам. Це може бути моделювання педагогічних ситуацій, пов'язаних з моральним вибором. У цьому випадку курсанти більш продуктивно будуть освоювати навички й уміння, які потім знадобляться їм у роботі. Цим завданням якнайкраще відповідають можливості активних методів навчання, що передбачають практичне вирішення курсантами професійно-етичних завдань.

Окрім цього, при виборі методів навчання, важливо враховувати позицію Н. Нікандрова про те, що вибір методу залежить і від певної форми заняття, зокрема лекції, семінару, практичного заняття. На думку вченого, кожній організаційній формі навчання властиві провідні методи. З огляду на це у роботі з формування професійно-етичної культури на різних формах занять необхідно використовувати різні методи: лекційні заняття із спецкурсу «Професійна етика офіцера Державної прикордонної служби України» можна проводити із застосуванням методу проблемного викладу, на семінарських та практичних заняттях бажано використовувати такі методи активного навчання, як дискусійні, тренінгові, ігрові та проблемні, а самостійна робота повинна здійснюватися в рамках дослідницького методу.

Як зазначає С. Смирнов, активними методами навчання слід вважати ті методи, які реалізують установку на більшу активність суб'єкта в навчальному процесі, на противагу так званим традиційним підходам, коли учень відіграє більш пасивну роль [10, с.169]. Серед активних методів С. Смирнов називає дискусійні методи, тренінги, ігрові методи та проблемні методи. Зокрема, елементи дискусії (суперечки, зіткнення позицій, зумисного загострення протиріч у навчальному матеріалі), можна використовувати у будь-яких формах навчання, в тому числі на лекціях. Результати таких дискусій, особливо коли створюються конкретні ситуації морального вибору, на думку вченого, набагато сильніше



модифікують поведінку людини, ніж просте засвоєння окремих моральних норм на рівні знання.

Одним з ефективних та апробованих та практиці способів активізації особистісного, а через це й професійного, самовизначення, як зазначає К. Абульханова, є *тренінг*, який є системою спеціально організованих розвиваючих взаємодій між його учасниками. Ці взаємодії містять такі складові: професійний зміст, розвиваюча ситуація, процес взаємодії, способи організації та реалізації цієї взаємодії, готовність до взаємодії, внутрішньособистісні умови його продуктивної реалізації та результати взаємодії як внутрішньособистісного перетворення його змісту [8, с.149].

Ще одним важливим активним методом для формування професійно-етичної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників є *ігровий метод*. С. Смирнов говорить про різні види ігр, що їх виокристовують як з навчальною метою, так і для вирішення реальних проблем, – це навчальні, імітаційні, рольові, орагінзаційно-діяльнісні, операційні, ділові, управлінські, військові, інноваційні та ін. [10, с.173]. У загальному в роботі з формування професійно-етичної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників можливе використання таких ігрових методів, як *ігри-вправи, ігрові дискусії, ігрові ситуації, рольові і ділові навчальні ігри* [12, с.185]. І в дискусійних методах, і в тренінгвоих, і внавчальних ділових іграх важливе значення мають *елементи проблемності*. Девіз проблемного навчання: «Не від знання до проблеми, а від проблеми до знань» [10, с.175]. Проблемне навчання передбачає необхідність проблемного запитання, проблемного завдання, проблеми, проблемної ситуації. У роботі з формування професійно-етичної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників можливе використання таких методів проблемного навчання, як *проблемний виклад, частково-пошуковий чи дослідницькі методи* [12, с.182].

Що стосується самостійної роботи курсантів, тут важливе значення має дослідницький метод. При вивченні курсантами спецкурсу «Професійна етика офіцерів Державної прикордонної служби України» було передбачено написання ними двох рефератів з конкретних тем та індивідуальних навчально-дослідних завдань. Це вид позааудиторної індивідуальної роботи курсанта навчального чи навчально-дослідного характеру, яке виконується в процесі вивчення програмного матеріалу [12, с.162]. Серед найпоширеніших видів індивідуального навчально-дослідного завдання ми використовували конспект з теми за заданим планом або за планом, який курсант розробляв самостійно, а також анотацію прочитаної додаткової літератури з курсу та історичні розвідки. Предметом дослідження для курсантів було обрано основні категорії професійної етики офіцера-прикордонника, зокрема історію та сутність понять військової честі, доблесті, гідності, основних моральних чеснот захисника Вітчизни.

Окрім цього, важливе значення для формування професійно-етичної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників має створення відповідної атмосфери на заняттях, певний рівень спілкування викладачів та курсантів. Представники особистісно орієнтованого підходу, зокрема І. Бех, О. Бондаревська, А. Маслоу, Г. Олпорт, К. Роджерс, І. Якиманська та ін., вказують на важливість недирективної особистісно-орієнтованої взаємодії у моральному вихованні. За особистісно орієнтованого підходу головною стратегією є ставлення педагога до курсанта як до самосвідомого відповідального суб'єкта власного розвитку. Ця стратегія передбачає безумовне визнання

особистості суб'єкта навчання, його прийняття, розуміння та оптимістичне прогнозування. Вчені наголошують на важливості створення при цьому атмосфери доброзичливості та взаємоповаги, на необхідність відмови від негативних оцінних суджень та порівняння з іншими. Л. Подоляк та В. Юрченко зазначають, що справжній виховний вплив базується насамперед на позитивних емоціях [7, с.209].

Ш. Амонашвілі, Ю. Орлов вказують на важливість побудови взаємин між педагогом і студентом на засадах рівності та діалогічності. Викладач повинен намагатися уникати категоричних приписів, не ставитися до студентів як до пасивних об'єктів своїх впливів, зважати на їх психічний стан, поважати життєвий досвід, переконання та цінності. Саме такі відносини, на думку вчених, необхідні для морального розвитку молодшої людини [5].

Щодо діалогізації мовлення, то Г. Михальська вказує на такі основні принципи: 1) увага до адресата (соціальний стан, вік, інтереси та ін.); 2) близькість змісту мовлення інтересам і життю адресата (природа людини така, що вона сильніше переживає за те, що стосується її особисто); 3) конкретність – допомагає сприймати слово (що необхідно для розуміння і запам'ятовування); 4) дружелюбність – ваш співрозмовник є вашим другом; 5) відвертість, щирість – «ораторська чесність»; 6) об'єктивність – увага до інших думок і концепцій (з аудиторією потрібно говорити на рівних, без менторства) [3, с.94–104].

Для ведення діалогу необхідно знати правила ефективного вислуховування і вміти ними користуватися. Ефективне вислуховування полягає у здатності зосередитися на мовленні співрозмовника, точно сприйняти, з'ясувати ідеї, думки, емоції, стосунки і, нарешті, зрозуміти його. На думку Л. Подоляк та В. Юрченка, для ведення ефективного педагогічного діалогу викладач повинен: намагатися зрозуміти курсантів та об'єктивно їх оцінювати; емоційно відгукуватися на емоційні стани та поведінку курсантів; обирати щодо кожного курсанта такий спосіб звертання, в якому найкраще поєднується індивідуальний підхід з утвердженням колективістських принципів моральності; бути підготовленим до ведення діалогу з будь-яким курсантом; дотримуватись норм педагогічної етики, бути вимогливим щодо етичних норм і до себе, і до курсантів; визнавати свої помилки у взаєминах з курсантами [7, с.255].

Важливе значення при формуванні професійно-етичної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників має особистий приклад викладача. Викладач повинен власним прикладом учити курсантів слухати співрозмовника, поважати думку інших людей, брати на себе відповідальність за свої слова та вчинки. У цьому випадку важливе значення має рівноправність психологічних (не соціальних) позицій викладача та курсантів, їх відкритість, бажання зрозуміти точку зору партнера. Виховний потенціал діяльності викладача, ефективність його впливу на особистісне становлення курсантів залежатиме від його уміння налагоджувати з курсантами емоційно комфортні, відверті, емпатійні стосунки.

Отже, на основі теоретичних положень педагогічної літератури та з урахуванням власного досвіду основними педагогічними умовами формування професійно-етичної компетентності визначено: оптимізацію змісту навчання курсантів у вузі через надання їм професійно-етичних знань та пов'язаних з цим понять; вибір відповідних методів, форм і засобів навчання, зокрема використання на лекційних, семінарських та практичних заняттях таких активних методів навчання, як дискусійні, тренінгові, ігрові та проблемні, а також дослідницького методу при організації самостійної роботи курсантів; створення на заняттях атмосфери доброзичливості та взаємоповаги через налагодження суб'єкт-суб'єктної взаємодії між викладачами і курсантами та активізацію діалогічного спілкування між ними. Основним засобом формування професійно-етичної

компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників при цьому є впровадження в систему фахової підготовки авторського спецкурсу «Професійна етика офіцера Державної прикордонної служби України». Подальше дослідження окресленої проблеми може полягати у розробці моделі формування професійно-етичної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників.

**Список літератури:** 1. Андреев Г. И. Формирование профессионально-этической культуры курсантов образовательных учреждений МВД РФ : дисс. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Г. И. Андреев. – Чебоксары 2002. – 213 с. 2. Михайліченко М. В. Формування громадянської компетентності майбутніх учителів предметів гуманітарного циклу : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.04 «Теорія та методика професійної освіти» / М. В. Михайліченко. – Кіровоград, 2007. – 20 с. 3. Михальская А. К. Риторика. – 4-е изд., стереотип. – М.: Дрофа, 2007. – 491 с. 4. Нагаєв В. М. Методика викладання у вищій школі : Навч. посіб. – К.: Центр учбової літератури, 2007. – 232 с. 5. Орлов Ю. М. Восхождение к индивидуальности : кн. для учителя / Ю. М. Орлов. – М. : Просвещение, 1991. – 287 с. 6. Педагогика и психология высшей школы / под. ред. С. И. Самыгина. Серия «Учебники, учебные пособия». – Ростов-на-Дону : Феникс, 1998. – 544 с. 7. Подоляк Л. Г., Юрченко В. І. Психологія вищої школи : Підручник. 2-е вид. – К. : Каравела, 2008. – 352 с. 8 Психология и педагогика : учеб. пособие / [под ред. К. А. Альбухановой и др.]. – М. : Совершенство, 1998. – 320 с. 9. Слостенин В. А., Исаев И. Ф., Шиянов Е. Н. Общая педагогика : Учеб. Пособие для студ. высш. учеб. Заведений / Под ред. В. А. Слостенина : В 2 ч. – М. : Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2002. – Ч.2. – 256 с. 10. Смирнов С. Д. Педагогика и психология высшего образования: от деятельности к личности / С. Д. Смирнов. – М. : Академия, 2003. – 302 с. 11. Тимченко Н. С. Формування професійно-етичних якостей майбутніх службовців-митників : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : 13.00.04 «Теорія та методика професійної освіти» / Н. С. Тимченко; Центр. ін-т післядиплом. пед. освіти АПН України. – К., 2003. – 20 с. 12. Фіцула М. М. Педагогіка вищої школи : Навч. посіб. – К. : «Академвидав», 2006. – 352 с. (Альма-матер). 13. Шиянов Е. Н. Развитие личности в обучении : учеб. пособие для студентов пед. вузов / Е. Н. Шиянов, И. Б. Котова. – М. : Академия, 2000. – 288 с. 14. Яременко В. Новый тлумачний словник української мови : у 3 т. / В. Яременко, О. Сліпушко. – К. : Аконіт, 2007. – Т. 3. – 862 с.

Н. В. Петренко, О. В. Діденко

### **ДО ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНО-ЕТИЧНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ У МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ-ПРИКОРДОННИКІВ**

У статті розглянуто основні педагогічні умови та методи формування професійно-етичної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників, зокрема оптимізацію змісту навчання, вибір відповідних методів, форм і засобів навчання та створення на заняттях атмосфери доброзичливості та взаємоповаги.

Н. В. Петренко, А. В. Діденко

### **К ПРОБЛЕМЕ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЭТИЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ У БУДУЩИХ ОФИЦЕРОВ-ПОГРАНИЧНИКОВ**

В статье рассмотрены основные педагогические условия и методы формирования профессионально-этической компетентности будущих офицеров-пограничников, в частности оптимизацию содержания обучения, выбор соответствующих методов, форм и средств обучения и создание на занятиях атмосферы доброжелательности и взаимоуважения.

N. V. Rayko, O. V. Didenko

### THE PROBLEM OF PROFESSIONAL ETHICAL COMPETENCE IN FUTURE OFFICERS OF BORDER GUARDS.

The article deals with the basic teaching conditions and methods of forming a professional and ethical competence of future officers, border guards, in particular the optimization of the training content, the selection of appropriate methods, forms and means of instruction in the classroom and the creation of an atmosphere of goodwill and mutual respect.

*Стаття надійшла до редакції 25.09.2010*

УДК 355.457:355.23(477)

*С. Я. Білявець  
м. Білопілля, Україна*

### ПОНЯТТЯ, ЗМІСТ ТА ФУНКЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ЗА КОНТРАКТОМ ОРГАНІВ ОХОРОНИ ДЕРЖАВНОГО КОРДОНУ

Державна прикордонна служба України є правоохоронним органом спеціального призначення. Правоохоронний характер діяльності засвідчує відсилочна норма Закону України «Про Державну прикордонну службу України», прийнятий Верховною Радою 3 квітня 2003 року, до норми Закону України «Про міліцію» від 20 грудня 1990 року. Надані прикордонникам державою повноваження на проведення діяльності з охорони та захисту кордону з використанням владних приписів покладають на них високу відповідальність за суворе і точне дотримання законності. З метою успішного виконання свого службового і громадянського обов'язку, сучасний прикордонник повинен бути широко освіченою, висококультурною людиною, володіти глибокими професійними знаннями й уміннями в різних галузях. Тільки за цих умов він може успішно виконувати поставлені перед ним державою завдання, виступати гарантом соціальної справедливості.

На теперішній час, в рамках реалізації Концепції розвитку Державної прикордонної служби на період до 2015 року, триває робота щодо професіоналізації персоналу, зокрема. переходу на комплектування виключно військовослужбовцями за контрактом і відмови від використання в підрозділах охорони кордону військовослужбовців строкової служби.

Нові можливості для цього надали прийняті 4 квітня 2006 року зміни в Закон України «Про військовий обов'язок і військову службу». Відповідно до нормативних положень зазначеного законодавчого акту відтепер молодих людей, які мають вищу або професійно-технічну освіту, замість призову на строкову службу може бути прийнято до лав Державної прикордонної служби України відразу на посади за контрактом (рядового і сержантського складу).

Проблеми професійної культури особистості розглядаються у дослідженнях О. Барабанщикова, Є. Барбіної, В. Гриньової, І. Ісаєва, Н. Кузьміної та інших. Концептуальні положення теорії та практики педагогічної культури військовослужбовців відображені у працях останніх років В. Зеленого, Т. Іванова, А. Лобача, В. Шевчука, В. Ягупова. Аспекти підвищення готовності прикордонників до майбутньої діяльності були в центрі уваги Т. Бунєєва, А. Галімова, Г. Грибенюка, О. Діденка, О. Корольова, А. Кучеренка, С. Морозова, В. Чернявського та інших.

Науковці, які безпосередньо займалися дослідженням проблеми формування культури у військовослужбовців, стверджують, що культура це складне утворення, яке містить «певний історичний рівень суспільства; певну суму матеріальних і духовних цінностей; творчі сили та здібності людини, відображені: у результатах і формах

організації її життя і діяльності та у взаєминах між людьми; раціональні способи оволодіння прийомами діяльності в матеріальній і духовній сферах життя суспільства. До загальної культури належить також ступінь досконалості людини в окремих видах її діяльності та спілкування» [1, с. 9]. Необхідно зазначити, що військова організація є складовою суспільства, а тому все, що характеризує культуру суспільства, поширюється на всі структурні підрозділи, які покликані охороняти і захищати суспільство.

Поняття «культура» є широким для розуміння. Науковці розрізняють духовну, філософську, моральну, естетичну, етичну та правову культуру. Однією з найважливіших сфер духовної культури є професійна культура. Сьогодні першочерговим завданням є підготовка майбутніх спеціалістів, які володіють високою загальною та професійною культурою, умінням самостійно та гнучко мислити, ініціативно і творчо вирішувати професійні та життєві питання. Отже, варто з'ясувати сутність поняття «професійна культура» та «професійна культура прикордонника».

Зазначимо, що термін «професійна культура» є загальноживаним, але немає окремих праць, присвячених цілісному теоретичному вивченню цього феномена. Це поняття використовується на інтуїтивному рівні в працях, присвячених професійній діяльності вчителів і викладачів вищої школи. Зокрема цю дефініцію досліджували і використовували такі вчені, як М. Гриньова, І. Ісаєв, Н. Кузьміна, В. Сластьонін, Н. Тализіна та інші.

Професійна культура прикордонника є невід'ємною складовою його загальної культури. Досить часто прикордонники виконують свої службові обов'язки в особливих умовах, що накладає відбиток на сутність і зміст професійної культури прикордонників. Таким чином, «професійна культура – це результати трудової діяльності, які обумовлені високим ступенем професійної моралі та загальноприйнятими нормами культури поведінки особи» [2, с. 12].

Професійна діяльність базується на професійному самоствердженні та професійній майстерності – це основні засади професійної культури. Професійне самоствердження ототожнюється з такими поняттями, як професійна орієнтація, становлення, адаптація, удосконалення, просування по кар'єрі. Професійне самоствердження не може бути відірваним від культурного та морального стану суспільства, унеможливує такі негативні явища, як деструктивні конфлікти, кар'єризм, приниження своїх колег та підлеглих.

Професійна діяльність базується на професійному самоствердженні та професійній майстерності - це основні засади професійної культури. Відзначимо, що професійне самоствердження ототожнюється з такими поняттями, як професійна орієнтація, становлення, адаптація удосконалення, просування по кар'єрі. Професійне самоствердження не може бути відірваним від культурного та морального стану суспільства, застерігає від таких негативних явищ як деструктивні конфлікти, кар'єризм, приниження своїх колег та підлеглих.

Професійна майстерність пов'язана з професійною мораллю. Як зазначає С. Крук [3], для того, щоб моральні знання стали особистими переконаннями прикордонника, необхідне розуміння ним їхньої наукової обґрунтованості, практичної доцільності, суспільної значимості, об'єктивної необхідності. З цією метою автор пропонує цілеспрямовану виховну роботу із запобігання або локалізації моральних відхилень. А саме:

врахування морально-психологічних, політичних і ділових якостей військовослужбовця, ступеня його суб'єктивної схильності до відхилення;

аналіз основних чинників, що викликають моральне відхилення у тих чи інших категорій офіцерів;

врахування стану службового колективу (статеві-вікового складу, стабільності, показників службової діяльності, морально-психологічної атмосфери і т.д.);

проведення комплексу заходів виховного характеру, що унеможливають моральні

відхилення.

Отже, моральне виховання прикордонників посідає важливе місце у професійній культурі. У цілому це цілеспрямоване і постійне пробудження у курсантів любові до своєї професії і почуття високої особистої відповідальності за доручену ділянку роботи, поваги до гідності людини і закону, прагнення чесно і до кінця виконати службовий обов'язок, не заплямувавши офіцерську честь, непримиренності до будь-яких проявів беззаконня і аморальності.

Враховуючи дослідження щодо питань формування професійної культури, її складовими можна назвати професійно-моральну культуру, професійну психолого-педагогічну культуру та професійно-технологічну культуру [3; 4; 5].

Професійно-моральна культура характеризується ступенем володіння нормами моралі та використанням цих норм і принципів у практичній діяльності. Таким чином, професійна «культура немислима без особистісних моральних якостей прикордонника. Моральний зміст діяльності є основою професійної культури. Це пояснюється тим, що на службі є дуже багато таких норм поведінки, які прийняті й у повсякденному житті. Зокрема, це пристойність, товариськість, доброзичливість, уважність. Професійна мораль покликана допомагати офіцерові-прикордонникові реалізувати прийняте рішення у практичній діяльності. «Професійна мораль – це система моральних і морально-правових норм, які регулюють дії та поведінку особи у професійній діяльності» [1, с. 15].

Професійна психолого-педагогічна культура посідає досить важливе місце у структурі професійної культури. Це зумовлено насамперед тим, що уміння володіти собою, знання закономірностей педагогічних і психологічних процесів є досить важливими у професійній діяльності. Психолого-педагогічні уміння прикордонника надають його професійній культурі раціонального характеру. Діяльність із охорони кордону має цілу низку специфічних рис, основними з яких є відсутність шаблонів у роботі та обов'язковість правового регулювання діяльності. Провідну роль при цьому відіграє психолого-педагогічна культура особистості, розвиток волі, оскільки досягнення мети – стати професіоналом своєї справи – можливе тільки через подолання труднощів, що виникають на цьому шляху. Грамотне та компетентне подолання різних перешкод допомагає процесові становлення особистості. Ось чому, професійна культура прикордонника неможлива без педагогіки та психології прикордонної справи, адже до кожного порушника прикордонного режиму повинен бути свій індивідуальний підхід.

До професійно-технологічної культури доцільно зарахувати ступінь засвоєння спеціалістом необхідних навичок виконання службових обов'язків, уміння творчо застосовувати їх у нестандартних ситуаціях. Такий підхід дасть змогу спеціалісту висококваліфіковано та майстерно виконувати свої професійні обов'язки, допоможе завоювати авторитет та досягти майстерності. Зазначимо, що вказані види професійної культури не відокремлені одна від одної, вони взаємопов'язані та доповнюють, збагачують і взаємонасичують одна одну.

Однією з найважливіших якостей військовослужбовця за контрактом є висока професійна етика. На кордоні перше враження представників іноземних держав від спілкування з прикордонниками буває домінуючим, а їх професійна культура, як правило, є еталоном оцінки України загалом. Саме тому кваліфікований військовослужбовець повинен мати високий рівень професійної культури – це забезпечить його повноцінну фахову діяльність в умовах сучасного індустріального суспільства.

Запропоновані дослідниками підходи до визначення професійної культури показують, що дослідники відмічають роль правової та етичної складових в професійній культурі військовослужбовців правоохоронних органів. Наголошується на правовій складовій

здійснення професійної діяльності відповідно до правомірної поведінки. Визнання фахівцями правоохоронних органів прав, свобод, честі і гідності людей - суб'єктів правоохоронної діяльності – забезпечується етичною складовою професійної культури.

Отже, *професійна культура прикордонника* – це результат професіоналізму, що обумовлений науковою організацією праці, інтелектом прикордонника, його морально-психологічним станом, педагогічним і службовим етикетом. Зазначимо, що професійна культура прикордонника сприяє формуванню позитивного стереотипу поведінки, високого рівня оволодіння особовим складом загальнолюдськими цінностями, забезпечує правомірність дій при виконанні службових обов'язків. У цілому, професійна культура допомагає прикордонникові виробити свій стиль поведінки через використання культурних надбань людства, а також за допомогою професійної підготовленості та глибини засвоєння правил і моральних цінностей.

Аналіз досліджень з проблеми формування професійної культури показав, що значну роль у професійній культурі посідає професіоналізм. Носія професійної культури нерідко називають професіоналом, розуміючи під цим володіння особою високою кваліфікацією і професійною майстерністю. Часто для оцінки професійної культури фахівця використовують термін «професіоналізм». На перший погляд, поняття «професіоналізм» і «професійна культура» можна розглядати як рівноцінні при характеристиці трудової діяльності особи, що володіє комплексом спеціальних теоретичних знань і практичних навичок. Водночас між цими поняттями існує досить суттєва відмінність.

Можна погодитися з твердженням, що поняття «професіоналізм» розкриває переважно технологічну, функціональну сторону будь-якої діяльності, виступаючи як підсумок і свого роду критерій діяльності. Професійна культура є спосіб і одночасно оцінка діяльності. Включаючи змістовну область професіоналізму, вона відображає сам процес набуття професіоналізму. Культурний компонент визначає рівень розвитку самого суб'єкта діяльності, його особистісно-ділові якості.

Суть професійної культури на особистісному рівні проявляється ступенем засвоєння необхідних професійних знань, умінь і навичок, професійного досвіду, мірою інтеграції професійних і соціальних якостей особи; здатністю застосовувати найбільш раціональні способи і прийоми роботи в різних ситуаціях. У своєму реальному функціонуванні професійна культура особи виступає передусім як сукупність конкретних соціально-значущих професійних дій.

Професіоналізм можна визначити як особливу якість людей систематично, ефективно і надійно виконувати складну діяльність в найрізноманітніших умовах. У понятті «професіоналізм» відбивається така міра оволодіння людиною психологічною структурою професійної діяльності, яка відповідає існуючим в суспільстві стандартам і об'єктивним вимогам. Е.А.Подольська визначає професіоналізм як сукупність знань, умінь, навичок, що дозволяють виконувати відповідні професійні функції. Сюди автор відносить: належний обсяг знань та інтелектуальний рівень; досить тривалий термін навчання та підготовки; відповідність функцій, що виконуються, системі загально-соціальних цінностей; адекватну мотивацію, спрямовану на досягнення кінцевої мети; бажання служби людям; почуття корпоративної єдності [6, с.43]. Суть професіоналізму військовослужбовця за контактом полягає у глибоких знаннях методів охорони державного кордону, досконалості при виконанні службових обов'язків, постійній потребі прикордонника у продуктивній діяльності. Таким чином, ми вважаємо, що до *професіоналізму* входять такі складові: ступінь знання законодавства з прикордонних питань та навички застосування правових норм, практика прикордонної служби, мистецтво

спілкуватися. Професіоналу притаманні три головних якості: компетентність, відповідальність та відданість своїй справі.

Враховуючи вищевикладене, можна дійти висновку, що професійна культура є процесом оволодіння необхідними професійними знаннями, уміннями і навичками, адаптацію до професійного середовища. Професіоналізм є результатом цієї діяльності, показник успішності її реалізації, а також якісна характеристика фахівця. Можна сказати, що професіоналізм виступає і як деяка соціальна перспектива, яка в тій чи іншій мірі доступна кожному фахівцю.

Найбільш повну характеристику ролі, яку відіграє професійна культура у діяльності охоронців кордону, можна отримати через аналіз тих функцій, які вона виконує. Отже, до *основних функцій* професійної культури прикордонників насамперед належать: формування почуття моральної та юридичної відповідальності; сприяння дотриманню сформованого позитивного стереотипу поведінки; вироблення моральної обґрунтованості службових взаємовідносин; виховання готовності до бездоганного виконання свого службового обов'язку; вироблення культури професійних дій, узгодження державних (суспільних) та особистих інтересів прикордонника; попередження професійної деформації; застереження від виявів бюрократизму.

Важливою функцією є функція моральної та юридичної відповідальності. Її важливість забезпечується тим, що моральна відповідальність – це сформований у загальнолюдських цінностях і забезпечуваний осудом громадськості моральний обов'язок особи визнати позбавлення певних цінностей, що їй належали, у випадку її неправомірної поведінки. Моральна відповідальність настає у будь-якому випадку діяльності особи чи її бездіяльності. Юридична відповідальність – це закріплений у законодавстві і забезпечуваний державою юридичний обов'язок правопорушника зазнати примусового позбавлення певних цінностей, що йому належали. Тобто професійна культура військовослужбовця виконує запобіжні заходи, що полягають у недопущенні до юридичної відповідальності персоналу за вчинені правопорушення. Це дозволяє замість юридично забороненої поведінки спрямувати дії військовослужбовця на юридично дозволена, правомірну поведінку. Високий рівень сформованості професійної культури дозволяє самостійно дотримуватись нормативної поведінки.

Культура службових взаємовідносин – доволі складний та багатогранний процес, який немислимий без моральної обґрунтованості. Будь-яка форма спільної діяльності виступає як форма спілкування, тобто люди завжди спілкуються в процесі певної діяльності. В основі службових відносин лежить не лише право, але й мораль, традиції, звичаї, які склалися в системі органів ДПСУ. Проте, щоб ці категорії стали дієвими, необхідно повсюдно і активно відроджувати загальнолюдські цінності, на яких повинні базуватись керівні документи (закони, інструкції, статuti та інші законодавчі акти), які регулюють службові відносини.

Уміння бездоганно виконувати свій службовий обов'язок у військовослужбовців за контрактом виховується та формується шляхом розвитку професійної культури під час проходження військової служби. Тому критерієм професійної культури є виховання свідомого почуття відповідальності за доручену справу, бажання працювати сумлінно, без права на помилку чи нетактовність, що характеризує бездоганну службу в органах Державної прикордонної служби.

Не менш важливою функцією професійної культури військовослужбовців за контрактом є вироблення такого стереотипу мислення, при якому суспільні інтереси поставлені вище від особистих. Цього досягає більшість працівників, оскільки впливає контроль інстанцій за їхньою службовою діяльністю. Але мова йде про внутрішні мотиви



до таких дій, яким притаманна закономірність чи певне правило. На перешкоді тут стають такі негативні моральні якості як егоїзм, користолюбство та інші, які спонукають в майбутньому дбати в першу чергу про свої особисті інтереси.

Наступною функцією професійної культури є попередження професійної деформації військовослужбовців за контрактом. Відповідно до положень Закону України «Про Державну прикордонну службу України» органи, військовослужбовці та працівники Державної прикордонної служби України зобов'язані поважати гідність людини, виявляти до неї гуманне ставлення [7]. Саме таке нормативне закріплення поведінки військовослужбовця застерігає від прояву у професійній діяльності грубих дій, зневазі до осіб, під час виконання службових обов'язків, використання службового становища тощо. Відомо, що працівники нехтують моральними та правовими нормами, хоча й не заперечують їх дотримання. Професійна культура покликана для нейтралізації випадків деформації, вироблення шляхів подолання таких явищ.

Таким чином, можна констатувати, що професійна культура прикордонника в цілому допомагає йому визначати межі поширення моральних норм на службову діяльність, відтворювати загальнолюдські цінності, українські традиції та звичаї, теоретично обґрунтовувати їхню необхідність, сутність та специфіку на практиці; дотримуватись норм службової та правової поведінки; давати їй критично-ціннісний аналіз, сприяти вибору тих чи інших правил взаємин і принципів професійної моралі. Висока значущість професійної культури як необхідної професійної якості для військовослужбовців за контрактом ДПСУ і відсутність ефективної системи її формування в умовах професійної підготовки вимагають пошуку шляхів вирішення цієї проблеми.

**Список літератури:** 1. Царенко В. І., Хома В. О., Мірошніченко В. І. Професійна культура прикордонника: Навчальний посібник. – Хмельницький: Вид-во Національної академії Державної прикордонної служби України імені Б. Хмельницького, 2006. – 55 с. 2. Проблеми якості практичної підготовки фахівців в умовах реформування вищої освіти : матеріали міжвуз. наук.-метод. конф. (Хмельницький, 25 січ. 2007 р.). – Хмельницький : Вид-во Нац. акад. Держ. прикордон. служби України ім. Б. Хмельницького, 2007. – 226 с. 3. Крук С. Л. Формування моральної культури у курсантів-прикордонників: Дис... канд. пед. наук: 13.00.04 / Крук С. Л. – Хмельницький, 2003. – 167 с. 4. Барковський В. П. Формування комунікативної культури у майбутніх працівників кримінальної міліції : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук спец. : 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти» / Барковський В. П. – Хмельницький, 2003. – 18 с. 5. Зінченко В. П. Образование. Мышление. Культура / Зінченко В. П. // Новое пед. мышление. – М., 1989. – С. 90–102. 6. Подольская Е. А. Ценностные ориентации и проблема активной личности / Е. А. Подольская. - Х.: Основа, 1991.- 162 с. 7. Закон України Про Державну прикордонну службу України // Відомості Верховної Ради України. 2003, N 27. т.208.

С. Я. Билявец

### **ПОНЯТИЕ, СОДЕРЖАНИЕ И ФУНКЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КУЛЬТУРЫ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ ПО КОНТРАКТУ ОРГАНОВ ОХРАНЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАНИЦЫ**

В тезисах отражена проблема формирования профессиональной культуры военнослужащих по контракту органов охраны государственной границы. Рассмотрено понятие и содержание профессиональной культуры, а также охарактеризованы ее функции.

С. Я. Білявєць

### **ПОНЯТТЯ, ЗМІСТ ТА ФУНКЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ЗА КОНТРАКТОМ ОРГАНІВ ОХОРОНИ ДЕРЖАВНОГО КОРДОНУ**

У тезах висвітлено проблему формування професійної культури військовослужбовців за контрактом органів охорони державного кордону. Розглянуто поняття та зміст професійної культури, а також охарактеризовано її функції.

S. Biliavets

**A CONCEPT, MAINTENANCE AND FUNCTIONS OF PROFESSIONAL CULTURE OF CONTRACT-BASED MILITARY PERSONNEL OF THE STATE BORDER GUARDING AGENCIES**

In theses the problem forming professional culture of contract-based military personnel of the State Border Guarding agencies. A concept and maintenance of professional culture is considered, and also its functions are described.

*Стаття надійшла до редакції 30.07.2010*

**УДК 37. 01: 355: 159. 98**

*Радванський А.І.  
м. Харків, Україна*

**ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ФОРМУВАННЯ ЛІНГВОСОЦІОКУЛЬТУРНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ-ПРАВООХОРОНЦІВ**

Однією з умов ефективної професійної діяльності майбутніх офіцерів-правоохоронців є формування у них лінгвосоціокультурної компетентності. Її зміст полягає не тільки в оволодінні іноземною мовою як засобом спілкування, а й реалізується в засвоєнні спеціальних теоретичних знань, що відносяться до таких навчальних дисциплін, як культурологія, лінгвокраїнознавство, психологія міжкультурного спілкування. Відомо, що можна володіти мовою як засобом спілкування, але не орієнтуватися в загальному міжкультурному контексті іншомовного спілкування, тобто не мати сформованих знань про історію, культуру, традиції країни, етнокультурних звичаїв, ритуалів, символів, стереотипів тощо. До цих знань відносяться і поняття мовленнєвого етикету та поведінки, культури і контексту виконання різних видів діяльності побутового та професійного характеру. *Метою статті* є обґрунтування педагогічних умов формування лінгвосоціокультурної компетентності майбутніх офіцерів-правоохоронців у процесі професійної підготовки.

Сучасний етап розвитку суспільства вимагає розширення та удосконалення загальноосвітніх знань курсантів. Можна стверджувати, що активізація їх свідомої, творчої, пошукової діяльності, яка базується на використанні лінгвокраїнознавчих знань підвищує практичний, загальноосвітній, виховний та розвивальний потенціал вивчення іноземних мов. Саме тому у своєму дослідженні ми виходимо з того, що розробка методичних матеріалів, які б відбивали лінгвокраїнознавчий підхід до навчання іноземної мови, є особливо актуальною.

Методика навчання іншомовного спілкування починається з відбору навчального матеріалу. Загальновідомо, що будь-який відбір – це насамперед обмеження обсягу матеріалу, його мінімізація, з огляду на вихідні навчальні фактори: програму, розподіл навчальних годин, етап навчання, контингент курсантів. Це передбачає: 1) визначення одиниці відбору, 2) визначення критеріїв відбору.

У нашому дослідженні джерела відбору навчального матеріалу соціокультурного характеру (реалії, факти та явища національної культури) були польськомовні та

англомовні: фразеологічні словники, відеозаписи, аудіо записи, засоби масової інформації, підручники та книжки. Джерелами відбору формул мовленнєвого етикету були автентичні, письмові тексти.

Відомо, що оволодіння матеріалом, розвиток і виховання особистості відбуваються лише за умови прояву її високої активності у навчально-пізнавальній діяльності. Організована діяльність, в якій курсант бере участь без бажання, є мало ефективною та такою, що не сприяє розвитку. Потреби і мотиви навчальної діяльності суттєво впливають на активність курсантів, їх ставлення до навчання і зрештою на результати. У свою чергу мотиви формуються у процесі навчання, залежать від його організації, методів і прийомів навчання, засобів і змісту навчального матеріалу.

Сильним мотивуючим фактором є прийоми навчання, які задовольняють потреби курсантів у новизні матеріалу, що вивчається, та різноманітності вправ, що виконуються. Використання різноманітних прийомів навчання сприяє закріпленню мовних явищ у пам'яті, створенню більш стійких зорових та слухових образів, підтриманню інтересу та активності курсантів.

Як свідчить практичний досвід, для активізації мовленнєвої діяльності часто вистачає лише показу та формулювання завдання, і тоді поясненню, яке зазвичай має вигляд коментарів, надається незначне місце у навчальному процесі.

Коментар – це будь-яке тлумачення певного уривку або цілого тексту. Необхідність коментаря впливає з того, що, по-перше, потрібний переклад складного виразу, по-друге, у тексті зустрічаються слова та вирази з національно-культурною семантикою (назви закладів, документації, посад, адміністративного поділу і т.д.), які неможливо пояснити синонімом або перефразувати.

В лінгвокраїнознавчих змістових коментарях семантизуються, тобто пояснюються, як лексичні поняття, так і лексичні фони. Специфічною рисою будь-якого коментарю є те, що він завжди співвідноситься з текстом або контекстом.

Робота з друкованим текстом дає змогу курсантам глибоко осмислити навчальний матеріал, закріпити його, виявити самостійність у навчанні. Читання іноземною мовою має як освітнє так і виховне значення. Тематика та ідейна спрямованість відібраних для читання текстів, сприяють моральному вихованню курсантів. Це ще й засіб збудження і підтримання інтересу до іноземної мови: саме в процесі продуктивного читання у курсантів виникає почуття задоволення своєю діяльністю, відчуття реальності спілкування іноземною мовою.

Отже, значення читання визначається як його особливим місцем у структурі пізнавальної діяльності людини, так і його важливою роллю у формуванні особистості курсанта. У процесі навчання читання важливим моментом є відбір текстів, їх зміст, новизна та практичне значення наявної в них інформації і чітка організація роботи з ними.

Дуже часто на початковому етапі навчання іноземній мові поширеним є використання спеціально складених адаптованих текстів. У реальній практиці комунікації такі тексти, як правило, не існують, бо вони спеціально складені авторами посібників і призначені виключно для навчального процесу. Вони зорієнтовані на навчальні цілі, які мають бути досягнуті у вивченні іноземної мови. У них зберігається принцип поступового ускладнення, що забезпечує їх доступність. Практика показує, що через певний час такі спеціально складені тексти перестають задовольняти як викладача, так і курсантів через їх змістовну бідність та штучність, а також відсутність більшості рис природного мовлення.

Таким чином, використання адаптованих текстів є доцільним лише на початковому етапі вивчення іноземної мови, коли мовний запас курсантів є незначним, а основні навички мовлення та читання є несформованими. Але навіть тоді, не дивлячись на простоту та деяку примітивність, вони мають бути комунікативно спрямованими, тобто містити певну інформацію, бажано цікаву для курсантів.

Щодо автентичних текстів, то їх доцільно переопрацювати та адаптувати відповідно до визначеної навчальної мети. Серед них є такі, що зазнали переробки значною мірою і є близькими до автентичних.

Ми вважаємо, що опрацьовані (адаптовані) тексти доцільно пропонувати невдовзі після початку навчання: спершу тексти з більшою мірою переробки для курсантів, у яких ще недостатньо розвинуті навички читання і небагатий мовний досвід, поступово адаптація повинна зменшуватись, надалі – автентичні тексти, які не підлягали переробці.

Автентичний текст (від англ. «природний,» «натуральний») – це невід’ємний компонент ситуації, теми і комунікативного наміру. Автентичним традиційно прийнято називати текст, який не був спочатку призначений для навчальних цілей. Правомірність звернення до такого типу текстів пояснюється тим, що вони краще сприймаються суб’єктами навчання, з більшим ентузіазмом та зацікавленням [1].

Використання автентичних, неадаптованих текстів, призначених для носіїв мови, має свої переваги. Використання штучних, спрощених текстів може надалі зашкодити розумінню текстів з реального життя. Препаровані навчальні тексти втрачають характерні ознаки як особливі одиниці комунікації, позбавлені авторської індивідуальності, національної специфіки. Автентичні тексти, які характеризуються різноманітністю стилю та тематики, сприяють появі у суб’єктів навчання інтересу. Вони є оптимальними засобами для вивчення культури країни, мова якої вивчається, ілюструють її функціонування у формі, прийнятій її носіями у природному соціальному контексті.

Варто підкреслити також, що сприйняття тексту як природного відбувається лише тоді, якщо він є аналогом будь-якого реально існуючого, наприклад інструкції з користування приладом, листа до установи, реклами продукції тощо. Важливу роль в цьому відіграє його оформлення та зовнішній вигляд, наприклад, текст вітальної картки написаний від руки сприймається по іншому, ніж надрукований текст. Автентичність змісту, зовнішнього оформлення та структури текстів сприяє підвищенню мотивації у курсантів до навчання і забезпечує умови для значно ефективнішого занурення у мовне середовище на занятті. Одним з джерел соціокультурної інформації у процесі вивчення іноземної мови є також оригінальна іншомовна художня література.

Отже, можна зробити висновок, що читання автентичних текстів лінгвокраїнознавчого змісту сприяє підвищенню комунікативно-пізнавальної мотивації, формує лінгвосоціокультурну компетентність, позитивно впливає на особистісно-емоційний стан курсантів, забезпечує можливість одночасного звернення до мови і культури.

Одним із дієвих методів навчання іноземної мови є рольова гра. Чимало методистів стверджують, що вона є найбільш ефективна для розвитку навичок усного мовлення, аудіювання та іншомовного професійноорієнтованого спілкування [2; 4].

Рольова гра (role play) визначається деякими авторами (J. Revell, J. Taylor) як спонтанна поведінка і реакція на поведінку інших людей, що беруть участь у гіпотетичних ситуаціях. У своєму посібнику із військової педагогіки Д. Іщенко описує ділову (пізнавальну) гру як метод навчання майбутніх військовослужбовців. Він підкреслює, що це дозволяє різнобічно перевірити компетентність курсанта через створення імітаційної моделі, конкретної ситуації та вирішення в ній конкретного рольового завдання. У такій грі виявляються індивідуальні особливості курсантів щодо прийняття відповідальних рішень у напружених обставинах, ефективно використовуються можливі посади. Головним результатом є насамперед розвиток у підлеглих рефлексивного мислення, здатності розуміти свою поведінку в ігровій групі, свою логіку вирішення проблеми і свої недоліки в організації розумового процесу [5].

Навчально-рольова гра у навчанні іноземної мови є, перш за все, комунікативно-мовленнєвою діяльністю курсантів, у ході якої вони виконують різні соціальні та

міжособистісні ролі, використовуючи при цьому не тільки вербальні, а й невербальні засоби спілкування (міміку, жести тощо).

З позиції викладача рольова гра є методом організації навчального процесу, зокрема навчання діалогічного мовлення. Її метою є формування та розвиток мовленнєвих умінь і навичок. Курсантами навчальний характер гри, як правило, не усвідомлюється, а дидактична мета реалізується у завуальованій формі.

У навчально-рольовій грі курсант стикається з квазіпрофесійною діяльністю, що несе у собі риси як навчальної, так і майбутньої професійної. Засвоєння знань, формування умінь і навичок мовби накладаються на канву професії в її предметному і соціальному аспектах. Знання потрібні не на майбутнє, не абстрактно, а в реальному для учасника процесі інформаційного забезпечення його ігрових дій, у динаміці гри, у формуванні цілісного образу професійної ситуації. Крім того, у цих умовах спільної діяльності кожен набуває навички соціальної взаємодії, засвоює прийоми спілкування, установки та ціннісні орієнтації, норми та правила поведінки, властиві майбутнім офіцерам правоохоронним органам.

Взаємозв'язок між знаннями і практичним досвідом, який забезпечується у грі, дає можливість курсантам більш чітко усвідомити цілісність майбутньої професійної діяльності, відкрити особистісний сенс навчання, побачити свої помилки й оцінити досягнення. Наочність пошуку й кінцевого результату спрямовує до більш глибокого розуміння навчального матеріалу, дає можливість відчутти впевненість у своїх силах, розкріпачує інтелектуальні можливості курсантів. У рольовій грі формуються такі взаємини, що сприяють організації ділового співробітництва, насичують міжрольове спілкування морально-психологічним змістом, налаштовують гравців на спільне розв'язання проблем, які виникають у процесі гри [6].

Ігрове моделювання майбутньої діяльності неможливе без ділового співробітництва і взаєморозуміння учасників гри. Тому партнерська взаємодія на основі суб'єкт-суб'єктних відносин є важливою умовою її ефективності. Відомо, що гра можлива за наявності декількох учасників, що вступають у спілкування і взаємодію з метою обговорення позицій і прийняття спільних рішень. Тоді реалізується система суб'єкт-суб'єктних відносин, що є умовою формування комунікативної компетенції (її складової – лінгвосоціокультурної), розвитку професійного мислення, відповідальності й інших моральних якостей фахівця. Це спільна діяльність учасників з постановки і досягнення ними професійно важливих цілей за допомогою підготовки і прийняття спільних рішень. Участь у прийнятті спільних рішень, звісно, вимагає від курсантів попередньої індивідуальної роботи, в якій засвоюються необхідні професійні знання. Ігрова навчальна діяльність має характер рольової взаємодії. Вона розгортається відповідно до запропонованих викладачем, а в деяких випадках і вироблених у процесі самої гри, правил і норм. Виконання цих правил, підпорядкування нормам професійно-предметних і соціальних дій – необхідні умови повноцінної навчальної гри.

Психолого-педагогічні дослідження свідчать, що організація ігрової взаємодії курсантів на основі діалогічного спілкування – необхідна умова розв'язання навчальних проблем, підготовки і прийняття узгоджених рішень, розвитку пізнавальної активності курсантів у навчанні і майбутній діяльності. Кожен учасник гри відповідно до цього принципу не тільки має право, а й повинен висловлювати свої погляди з усіх питань, що виникають у грі. У діалозі, як твердять психологи, зароджується й активізується мислення, оскільки в умовах суперечливих позицій, точок зору потрібно відшукати ту альтернативу, якою в готовому вигляді не володіє кожен з учасників [7].

Діалог передбачає розумову і мовленнєву активність учасників, за рахунок якої досягається ефект спільної діяльності, формуються професійне мислення і комунікативна компетентність. Навчальні процедури, в яких відсутні можливості для живого

спілкування, діалогу і пошуку узгоджених варіантів рішень, не можна вважати ігровими. Діалогічне спілкування забезпечується як проблемним змістом гри, так і рольовими позиціями учасників. Останні аналізують проблемні ситуації, що виникають у процесі гри, з різних точок зору відповідно до вимог ролі. Проблемність змісту імітаційної моделі означає, що гра повинна відображати не препаровані завдання, а систему навчальних завдань, що імітують конкретні реальні ситуації. Такі ситуації можуть містити суперечливі, зайві чи хибні дані, взаємовиключні альтернативи, вимоги перетворити ситуацію відповідно до заданих критеріїв, знайти відсутню інформацію тощо. У процесі гри курсант покликаний проаналізувати ситуацію, вичленити проблему, сформулювати її у вигляді задачі, розробити способи і засоби її розв'язання, прийняти конкретне рішення і довести його правильність, здійснити відповідні практичні дії. Включення до проблемної ситуації характеризується пізнавально-емоційним станом, коли курсант сам по собі задає питання про невідомі для нього знання, способи діяльності чи принципи розв'язання.

Відомо, що спілкування людей відбувається в межах різноманітних ситуацій, різних «соціальних ролей» співрозмовників і включає в себе вербальну та невербальну поведінку, бо в усному мовленні інформація передається мовними та немовними засобами. Тому і навчання спілкування може бути лише ситуативно обумовленим. Це завдання можна виконати шляхом комунікативно-практичного спрямування мовного курсу у вищому навчальному закладі, якщо через мотивувати курсантів користуватися іноземною мовою у будь-яких життєвих ситуаціях і виявляти мовленнєву компетенцію у різних видах мовленнєвої діяльності. Отже, комунікативність виходить з потреб спілкування, інтересів курсантів, спирається на комунікативні та творчі завдання, які треба вирішувати курсантам завдяки необхідному мовленнєвому матеріалу. Комунікативна спрямованість викладання мови полягає у тому, що процес навчання наближається до процесу комунікації: на заняттях обговорюються ті теми, що відповідають віковій та інтересам курсантів, рівню їх розвитку, є для них актуально значимими; використовуються ті мовленнєві засоби, які функціонують в реальному процесі спілкування.

Великі можливості для активізації навчального процесу дає використання пісенного матеріалу. Пісня як один з важливих жанрів музичної творчості завдяки тексту образно відтворює різні сторони соціального життя народу країни, мова якої вивчається. Пісні, як і будь-якому іншому твору мистецтва, властива комунікативна функція, тобто передавання змісту, закладеного автором, адресатові. Пісня іноземною мовою сприймається нами, з одного боку, як зразок лунаючого іншомовного мовлення, що відображає особливості життя народу країни, мова якої вивчається, а з другого боку, як носій культурологічної інформації творчо впливає на курсанта, поєднує в ціле його розум та почуття. Завдяки пісні розкривається душа народу, і викладач є в певному сенсі посередником щодо цієї культури, стимулятором її пізнання. Використання пісень польською мовою актуальне на початковому етапі вивчення мови. На заняттях у ВНЗ ми залучали пісню не тільки як паузу, відпочинок, а й як своєрідну опору для формування фонетичних, лексичних та граматичних навичок. Досвід показав, що пісні органічно входять до курсу навчання мови на усіх етапах вивчення. Вони створюють сприятливу емоційну атмосферу, розкріпають курсантів, чудово знімають напругу і втоми. З пісні інформація отримується з «природних форм мови і не додається зовні штучним щодо мови шляхом» [8]. Пісенний матеріал як один з елементів національно-культурного компоненту відображає країнознавчу специфіку та володіє культурологічною цінністю.

Результати аналізу науково-педагогічної науки свідчать про те, що використання відеоматеріалів допомагає розвивати різноманітні сторони психічної діяльності курсантів, і, насамперед, пам'яті та уваги. Під час перегляду в аудиторії виникає атмосфера спільної пізнавальної діяльності. За таких умов навіть неухважні курсанти уважно спостерігають за

сюжетом на екрані. Глядачам треба докласти деяких зусиль для того, щоб зрозуміти зміст фільму, що демонструється. Невимушена увага переходить у довільну, її інтенсивність впливає на запам'ятовування.

Отже, на тривалість збереження країнознавчого та мовного матеріалу позитивно впливає використання різних каналів надходження інформації, зокрема слухового, зорового, моторного сприйняття. Властивість навчальних відеофільмів впливати на курсантів, зокрема привертати їх увагу, впливати на обсяг пам'яті та тривалість запам'ятовування, викликати певні емоції та підвищувати мотивацію навчання, сприяють інтенсифікації навчального процесу і створюють умови для формування лінгвосоціокультурної компетентності.

Відеоматеріали дозволяють наочно спостерігати поведінку і особливості мовленнєвого спілкування комунікантів. Ще однією перевагою відеоматеріалів є поєднання мовленнєвого та візуального каналів: якщо хтось щось говорить, то ми розуміємо краще, коли бачимо розмовників, і сприймаємо контекст мовленнєвого спілкування. Крім цієї переваги є й інша: на основі відеоматеріалів можна аналізувати та інтерпретувати використання мови в конкретній комунікативній ситуації, сприяти осмисленню фрагментів мовленнєвої та соціальної поведінки в їх єдності, розвивати навички розуміння мовлення на слух. Відеофільми є таким навчальним матеріалом, завдяки якому майбутні офіцери можуть отримати значний обсяг різноманітної інформації.

Загальновідомо, що засвоєння – пізнавальна активність особистості, внаслідок якої формуються знання, уміння та навички і яка являє собою внутрішній, психологічний зміст учіння. Засвоєння знань відбувається поетапно. «Міцність засвоєння знань залежить не тільки від наступної спеціальної роботи по їх закріпленню, а й від первинного сприймання матеріалу, а осмислене його сприймання – не тільки від первинного з ним ознайомлення, а й від наступної роботи» (С.Л.Рубінштейн) [9].

Вправа – «це метод навчання, що полягає у повторенні певних дій, під час яких курсанти виробляють уміння й навички застосування вже набутих знань» [3]. Таким чином, метою вправи є формування, вдосконалення та розвиток умінь і навичок у різних видах мовленнєвої діяльності.

Розвиток та вдосконалення полікатегоріальних умінь використання культурологічної інформації ґрунтується на різних вправах.

Метою *репродуктивних вправ* є введення лінгвокраїнознавчої інформації формування умінь розпізнавати та зрозуміти висловлювання (усне або письмове).

У *реконструктивних вправах* курсанти відтворюють повністю або зі змінами сприйнятий ними матеріал.

У *творчих вправах* курсанти самостійно формулюють висловлювання різних рівнів в усній або письмовій формі, володіючи досконало НМО I та II рівнів та використовуючи при цьому культурологічну інформацію.

Таким чином, розглянуті у цьому параграфі зміст, форми і методи та прийоми формування лінгвосоціокультурної компетентності у майбутніх офіцерів-правоохоронців, досвід відбору навчального матеріалу, а також власний емпіричний матеріал, дозволили нам зробити висновок, що формування лінгвосоціокультурної компетентності майбутніх офіцерів-правоохоронців буде більш результативним, якщо у професійній підготовці забезпечити використання автентичних матеріалів (аудіо-, відео-, тексти) соціокультурного характеру та спеціальних вправ; орієнтацію викладачів на діалогічну форму спілкування з курсантами; послідовне введення автентичних матеріалів з урахуванням рівня комунікативної підготовки курсантів; використання у процесі навчання комунікативних вправ; сприятливу соціально-психологічну атмосферу на заняттях;

усвідомлення курсантами значущості нових знань, умінь і навичок для майбутнього міжкультурного спілкування. Перспективами подальших розвідок у напрямку обраного нами дослідження є розробка моделі формування лінгвосоціокультурної компетентності майбутніх офіцерів-правоохоронців.

**Список літератури:** 1. Полушина Л. Н. Текстотека учебника как основа формирования социокультурной компетенции: дис ... канд. пед. наук / Полушина Л. Н. – М., 1995. – 386 с. 2. Палюк Л. Г. Проблема обучения усному деловому общению будущих специалистов банковской сферы / Палюк Л. Г. // Иноземні мови, 1999, № 3 с. 41–44. 3. Лозниця В. С. Психологія і педагогіка: основні положення: Навчальний посібник для самостійного вивчення дисципліни / Лозниця В. С. – К.: «ЕксОб», 2000. – 304 с. 4. Селіверстов С. І. Формування у студентів комунікативних умінь як передумова їх професійної компетентності / Селіверстов С. І. // Иноземні мови. 1999 – № 2. – С. 58. 5. Іщенко Д. В. Військова педагогіка. Курс лекцій: навчальний посібник / Іщенко Д. В. – Хмельницький: Вид-во Академії ПВУ, 1998 – 159 с. 6. Деркач А. А. Формирование и развитие профессионального мастерства руководящих кадров : социально-психологический тренинг и прикладные психотехнологии / Деркач А. А., Ситников А. П. – М.: Луч, 1993. – 72 с. 7. Олійник Т. И. Интенсификация обучения диалогической речи с помощью ролевой игры в VII классе средней школы // Дис...канд. пед. наук / Олійник Т. И. – Киев, 1986. – 180 с. 8. Орлова Н. Ф. Совершенствование устной речи студентов старших курсов с использованием музыкальной наглядности: Дис...канд. пед. наук / Орлова Н. Ф. – С.-П., 1991. – 215 с. 9. Рубинштейн С. Л. Проблемы общей психологии / С. Л. Рубинштейн. – М. : Педагогика, 1973. – 427 с.

Радванський А.І.

### **ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ФОРМУВАННЯ ЛІНГВОСОЦІОКУЛЬТУРНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ-ПРАВООХОРОНЦІВ**

Стаття присвячена обґрунтуванню педагогічних умов формування лінгвосоціокультурної компетентності майбутніх офіцерів-правоохоронців.

Радванский А.И.

### **ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ ФОРМИРОВАНИЯ ЛИНГВОСОЦИОКУЛЬТУРНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ БУДУЩИХ ОФИЦЕРОВ- ПРАВООХРАНИТЕЛЕЙ**

Статья посвящена обоснованию педагогических условий формирования лингвосоциокультурной компетентности у будущих офицеров правоохранительных органов.

Radvanskiy A.I.

### **PEDAGOGICAL TERMS OF FORMING OF LINGVOSOTSIOKULTURNOY COMPETENCE OF FUTURE OFITSEROV- PRAVOOHRANITELEY**

The article is devoted to the pedagogical conditions of linguistic-socio-cultural competence in future law enforcement officers.



*Стаття надійшла до редакції 25.09.2010*

УДК: 377. 3: 377: 356. 13 (478)

*О.Б. Даниленко  
м. Ізмаїл, Україна*

### **ПІДВИЩЕННЯ ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ ПЕДАГОГІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ОФІЦЕРСЬКОГО СКЛАДУ ЯК УМОВА ГОТОВНОСТІ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ЗА КОНТРАКТОМ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

Практика професійної підготовки військовослужбовців за контрактом висуває підвищені вимоги до психолого-педагогічної підготовки офіцерського складу, до професіоналізму їх педагогічної діяльності. Ефективність професійної підготовки військовослужбовців за контрактом прямо залежить від рівня знань, навичок і вмінь тих офіцерів, що організують цей процес. Науковці, зокрема В. П. Іванов, Д. В. Іщенко, А. А. Кучеренко, С. М. Морозов, В. М. Павлушенко, Є. М. Потапчук, М. В. Руденко, І. О. Томків, С. А. Чистяков, Г. Г. Штефанич, Ю. Г. Юрчук обґрунтували сучасні вимоги до професійної підготовки офіцерського складу. Вони вказують на важливість для сучасного офіцера-прикордонника оволодіння знаннями загальнонаукових та інженерних дисциплін, положень законодавства і загальновійськових статутів [2, с. 34]. Проте потребують дослідження питання підвищення професіоналізму офіцерів при організації професійної підготовки військовослужбовців за контрактом. *Метою статті* є визначення основних напрямів роботи щодо підвищення професіоналізму педагогічної діяльності офіцерського складу.

В. В. Ягупов визначає педагогічну діяльність як діяльність педагога в навчально-виховному процесі, що спрямована на формування і розвиток особистості вихованців [8, с. 162–163]. На думку В. Г. Кельбя, професіоналізм як психологічне та особистісне утворення характеризується не тільки відповідними знаннями і навичками, але й здатністю до постановки та розв'язання професійних завдань [1, с. 6]. С. А. Чернов та А. А. Міллер трактують професіонала як суб'єкта діяльності, у якого професійно важливі для конкретного виду діяльності особистісні якості відповідають вимогам певної професії, є специфічною, відносно стійкою структурою та забезпечують формування та реалізацію операційної сфери особистості [7, с. 69]. В. Я. Кікоть вважає, що «професіоналізм потрібно розглядати як реалізовану форму професійних вимог, які передбачають певний рівень підготовки спеціаліста і сформульовані в загальному вигляді в освітньому стандарті, а у більш конкретній формі – в моделі спеціаліста чи його кваліфікаційній характеристиці. У психологічному плані професіоналізм, що є педагогічною метою освіти, його можна визначити як сукупність професійно важливих знань, умінь, навичок та якостей особистості, що дозволяють успішно вирішувати професійно важливі завдання» [7, с. 69].

На думку З. Н. Курлянд, Р. І. Хмелюк, А. В. Семенової професіоналізм формується за рахунок орієнтації підготовки на розвиток творчої індивідуальності педагога, формування у нього не тільки мотивів творчої діяльності, а й спрямування на

розвиток інтелектуально-логічних, евристичних здібностей, пошуково-творчого стилю мислення. Змістовий компонент професіоналізму передбачає: наявність професійно значущих якостей та особливостей; інтелектуальні засоби, тобто професійна спрямованість сприйняття, пам'яті, мислення, уяви; моральні засоби, зокрема любов до людей, віра в їхні можливості та здібності, педагогічна справедливість, вимогливість, повага до виконавців; духовні засоби, тобто прагнення до влади та істини через знання і працю, що є основою загальної та педагогічної культури педагога [3, с. 196].

Стрижнем професіоналізму офіцерів є педагогічні знання, навички й уміння, набуті в процесі навчання у ВВНЗ, під час командирської підготовки у військах і сформовані в результаті роботи над собою (самоосвіту й самовиховання). Професіоналізм офіцерів відповідно містить такі складові: змістовну, методичну, комунікативну й організаційну.

Для характеристики *змістовної* сторони цього процесу важливе значення має урахування основних законодавчих актів України, що регламентують службу за контрактом: накази й директиви Адміністрації ДПСУ; розробки в сфері військової й соціальної педагогіки з питань професійної підготовки; результати аналізу професійної підготовки в ДПСУ, проведеного на кафедрі педагогіки НАДПСУ.

Змістовну сторону психолого-педагогічної підготовки офіцерів доцільно вдосконалювати через визначення вимог до психолого-педагогічних знань, навичок і вмінь, необхідних офіцерові для успішного проведення професійної підготовки. Аналіз експериментальних даних щодо професіоналізму офіцерів, результати їхнього анкетування й тестування, індивідуальні й групові бесіди з різними категоріями військовослужбовців показали, що офіцер для успішного проведення професійної підготовки військовослужбовців за контрактом повинен знати:

закономірності, принципи і методи навчання; прийоми і способи впливу на різні категорії військовослужбовців за контрактом відповідно до їх індивідуальних, соціально-психологічних, вікових, фізіологічних та інших особливостей;

потреби військовослужбовців за контрактом та особливості їх урахування у своїй професійній діяльності;

закони, накази і директиви, що визначають службу за контрактом, соціальний стан військовослужбовця за контрактом, його статус;

основні протиріччя, що виникають у процесі професійної підготовки і шляхи їхнього вирішення.

Вивчення різних форм, методів, способів і прийомів у діяльності офіцерського складу з професійної підготовки дозволяють зробити висновок про те, що пріоритетними навичками педагога в проведенні професійної підготовки з військовослужбовцями за контрактом є:

навички системного мислення – синтезу й аналізу різних даних про підлеглих і пошуків шляхів оптимального вирішення проблеми;

навички моделювання професійно-рольових ситуацій, їхній аналіз і корекція;

навички використання технічних засобів в процесі професійної діяльності;

навички активної взаємодії з контрактниками з використанням рефлексії та емпатії;

навички володіння елементами педагогічної техніки при навчанні військово-службовців за контрактом;

навички раціонального використання службового й особистого часу, самоосвіти й самовиховання.

Педагогічний аналіз практичної діяльності офіцерів, вивчення підсумків їхньої участі у формувальному експерименті з апробації програми професійної підготовки військовослужбовців за контрактом у навчальних центрах ДПСУ показали, що найбільш значимими є такі уміння:

використовувати різні форми і методи професійного навчання військовослужбовців;

правильно оцінити ситуацію й застосувати педагогічний вплив;

спілкуватися й показувати приклад військовослужбовцям за контрактом;

виділяти головне в професійній підготовці й зосередити на ньому основні зусилля;

бачити слабкі й сильні сторони підлеглих і правильно використовувати їх у роботі;

поєднувати навчання й виховання, раціонально використовувати відведений на це час;

використовувати психолого-педагогічні засоби для підвищення якості професійної підготовки військовослужбовців за контрактом.

Окрім змістової, важливе значення має **методична складова професіоналізму** офіцерів. Методична складова професіоналізму викладача полягає в тому, щоб відібрати потрібний зміст, застосувати оптимальні методи і засоби навчання відповідно до програми і поставлених педагогічних завдань. Підвищення їх кваліфікації, педагогічної майстерності – запорука покращення навчального процесу, успішного вирішення завдань професійної підготовки військовослужбовців за контрактом. Для цього важливо вести роботу щодо покращення методичної підготовленості офіцерів для якісного й ефективного проведення всіх видів занять з професійної підготовки. Зокрема, йдеться про підготовку викладача до проведення лекційних занять, опрацювання ним відповідного матеріалу, літератури, ведення записів, продумування порядку викладу матеріалу, використання наочних посібників (плакати, таблиці, карти і схеми, альбоми, кінофільми, мультимедійні презентації тощо).

Потрібно враховувати, що ефективність семінарського та практичного занять значною мірою залежить від ретельного продумування викладачем додаткових запитань, які можна і необхідно поставити військовослужбовцям, від вміння викладача володіти увагою військовослужбовців, впроваджувати елементи змагальності між ними, здійснювати диференційований підхід при підборі груп для спільної діяльності на заняттях, забезпечувати пряме керівництво (планування, спеціальне конструювання завдань, контроль) і опосередковане (вплив на мотиви, установки, цілі військовослужбовця). Підготовка до практичних занять вимагає чіткого, продуманого планування, викладачі повинні були продумувати можливості поєднання різних засобів, форм, прийомів, способів навчання. Кожен викладач повинен використовувати різну методику практичних занять залежно від свого досвіду і методичних концепцій. Важливо, щоб вона активізувала навчально-пізнавальну

діяльність військовослужбовців, сприяла формуванню у них професійних навичок і умінь, поглибленню знань.

Велике значення має формування у викладача навичок використання колективних форм пізнавальної діяльності, організації управління колективною навчальною діяльністю військовослужбовців: у парній і груповій роботі, при проведенні ділових ігор та ін. Ці форми навчальної діяльності є важливим фактором інтенсифікації навчання. Чисто індивідуальна робота за схемою викладач-військовослужбовець, позбавляє навчальний процес важливої ланки – міжособистісного спілкування і міжособистісної взаємодії.

Навчальну групу військовослужбовців потрібно розглядати як колектив, що займається спільною навчальною діяльністю, а процеси спілкування у групі під час занять – як процеси, що формують міжособистісні відносини у цьому колективі. У спільній діяльності відбувається передача дій від одного учасника до іншого, що сприяє мотивації, єдиної для всіх членів колективу. При груповому навчанні виникає навчальний колектив, який благотворно впливає на становлення особистості кожного [4, с. 154].

Для удосконалення методики викладання викладачі повинні працювати також над особливостями використання ТЗН в навчальному процесі. У зв'язку з цим велике значення має накопичення передового досвіду використання ТСН, його поширення серед викладацького складу. Викладачі повинні працювати над вивченням загальних методичних правил використання ТЗН: застосовувати ТЗН в тих випадках, коли вони допомагають підвищити якість навчання; забезпечувати оптимальну організацію навчальних занять зі військовослужбовцями; застосовувати ТСН з урахуванням місця, міри й часу, а також психолого-педагогічних особливостей військовослужбовців; визначити види й способи демонстрації навчального відео.

Для підвищення методичної складової професіоналізму викладачів у навчальних центрах ДПСУ передбачено:

навчально-методичні (методичні) збори і наради, науково-методичні конференції та семінари;

засідання методичної ради навчального центру, засідання циклу та предметно-методичних комісій з розглядом питань методики навчання військовослужбовців;

методичні, інструкторсько-методичні, показові, відкриті та пробні заняття, а також лекції, доповіді, повідомлення з питань методики навчання, педагогіки і психології;

розробка та удосконалення навчально-методичних матеріалів і тестів, удосконалення матеріально-технічного забезпечення навчально-виховного процесу;

проведення педагогічних (методичних) експериментів та запровадження їх результатів у навчально-виховний процес, вивчення і реалізація у навчально-виховному процесі вимог керівних документів, передового педагогічного досвіду та досвіду оперативно-службової діяльності органів охорони державного кордону; проведення контролю навчальних занять [5, с. 12–13].

Від методичної складової професіоналізму офіцерів суттєвим чином залежить успіх професійної підготовки військовослужбовців за контрактом.

**Велике значення має також комунікативна складова професіоналізму викладачів.** Комунікативний компонент передбачає налагодження педагогічно доцільних стосунків з військовослужбовцями (визнання моральної, інтелектуальної і політичної вищості як керівника і організатора – «взаємини по горизонталі»); встановлення правильних відносин з керівниками (дисциплінованість, принциповість, творчість – «взаємини по вертикалі»); співвіднесення своєї діяльності з державним завданням, усвідомлення себе як громадянина [6, с. 51]

В умовах демократизації, гуманізації та гуманітаризації нагальною є потреба в удосконаленні стилю відносин між офіцерами та їхніми підлеглими, між викладачами та військовослужбовцями НЦ ДПСУ. Військовий педагог має створити таку духовну, інтелектуальну та емоційну обстановку під час спілкування, щоб панувала атмосфера довіри, добра, людяності, взаєморозуміння та психологічної взаємопідтримки. Для цього офіцер повинен:

- налаштовувати себе на позитивне в людях, бути толерантним;
- поважати гідність військовослужбовців, довіряти їм;
- допомагати військовослужбовцям у формуванні та визначенні особистісних навчальних і виховних цілей у військово-педагогічному процесі;
- бути для військовослужбовців джерелом багатого життєвого досвіду, прикладом людини, до якої завжди можна звертатись за допомогою;
- розвивати у себе вміння відчувати емоційний настрій військовослужбовців, об'єктивно його оцінювати;
- бути активним учасником групової взаємодії;
- добре знати самого себе та постійно працювати над своїм самовдосконаленням [3, с. 252–253].

Особливе значення має стиль спілкування офіцера із військовослужбовцями. Вчені, зокрема О. І. Бондаренко, Д. В. Іщенко, А. В. Катковський, Ю. В. Кудінов вказують на значимість прийомів, які повинні сформувати у військовослужбовців віру у свої можливості. У цьому випадку має значення принцип відмови від тих впливів, які знижують самоповагу особистості. Такий принцип не виключає застосування покарань та інших заходів корекції поведінки. Йдеться про те, що ці заходи повинні стосуватися окремих форм поведінки військовослужбовця (потрібно карати вчинок, а не людину). Їх можна використовувати тільки в тих випадках, коли причина невдач полягає в слабких зусиллях військовослужбовця, а не від незалежних від його волі обставин.

У цій роботі важливо також звертати увагу на необхідність урахування індивідуальних особливостей військовослужбовців за контрактом. Це дозволяє методично правильно й диференційовано організувати процес професійної підготовки. Офіцери повинні вивчати особливості військовослужбовців за контрактом, послідовність роботи з вивчення різних особливостей і порядок їх урахування в повсякденній діяльності, визначали найбільш важливі індивідуальні особливості військовослужбовців, зокрема ті, від яких залежить виконання поставлених завдань. Офіцери повинні також удосконалювати вміння проводити заходи щодо їх корекції, зміни в потрібному напрямку, що сприяло розвитку професійних якостей військовослужбовців за контрактом.

Для підвищення професіоналізму офіцерського складу потрібно також удосконалювати *організаційну складову* цього процесу. Організаторські здібності – це здатність, з одного боку, організувати колектив, а з іншого – правильно організувати свою роботу. Офіцера як керівника та організатора військово-педагогічного процесу визначають такі якості, як діловитість, уміння планувати навчально-виховну роботу, організувати свою роботу. Важливе значення мають також винахідливість, діловитість, конкретність і цілеспрямованість у роботі, розвинене почуття відповідальності за доручену справу, висока компетентність, уміння налагоджувати дії підлеглих, контролювати і перевіряти їх роботу.

У цьому контексті необхідно забезпечити взаємозв'язок й комплексність удосконалення організаційної складової професіоналізму офіцерського складу. Потрібно передбачити цілеспрямовану взаємодію при плануванні підготовки всіх керівників навчальних центрів ДПСУ для забезпечення якості підготовки й проведення занять з офіцерами. Важливе значення має проведення таких організаційних заходів, як обговорення й уточнення з офіцерами плану їх роботи, а також проведення факультативних консультацій і обов'язкових інструктажів, ознайомлення з передовим досвідом. Зазначені заходи сприяють поліпшенню якості планування офіцерами своєї роботи.

Велике значення має також надання реальних можливостей для роботи офіцерів у вільний час, для самовдосконалення. Велика роль в удосконаленні організаційної складової професіоналізму офіцерів належить командуванню підрозділу, а також те, що вона неможлива без свідомої й наполегливої роботи кожного офіцера в цьому напрямі.

Таким чином, професіоналізм педагогічної діяльності офіцерського складу можна визначити як сукупність професійно важливих знань, умінь, навичок та якостей особистості, що дозволяють успішно вирішувати завдання належної професійної підготовки військовослужбовців за контрактом. З метою підвищення професіоналізму офіцерів передбачено здійснити вплив на усі його складові: змістовну (поглиблення військово-педагогічних, психологічних та професійних знань), методичну (покращення методичної підготовленості офіцерів для якісного й ефективного проведення всіх видів занять з професійної підготовки, формування навичок організації управління колективною та індивідуальною навчальною діяльністю військовослужбовців), комунікативну (через удосконалення умінь налагоджувати педагогічно доцільні стосунки з військовослужбовцями та урахування їх індивідуальних особливостей) та організаційну (через проведення керівництвом НЦ ДПСУ відповідних організаційних заходів щодо планування офіцерами своєї роботи та надання їм можливості для самовдосконалення).

**Список літератури:** 1. Кельбя В. Г. Виховання професійних якостей у майбутніх офіцерів оперативно-розшукових органів Прикордонних військ України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 20.02.02 «Військова педагогіка та психологія» / Кельбя В. Г. – Хмельницький, 2002. – 18 с. 2. Кучеренко А. А. Педагогічні основи вдосконалення професійної підготовки прикордонників в умовах службової діяльності : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Кучеренко Андрій Аркадійович. – Хмельницький, 2005. – 250 с. 3. Педагогіка вищої школи : навч. посіб. / [З. Н. Курлянд, Р. І. Хмельюк, А. В. Семенова та ін.] ; за ред. З. Н. Курлянд. – 2-е вид., перероб. і доп. – К. : Знання, 2005. – 399 с. 4. Педагогіка и психология высшей школы / Под. ред. С. И. Самыгина. Серия «Учебники, учебные пособия». – Ростов-на-Дону: «Феникс», 1998. – 544 с. 5. Порадник молодому офіцеру ДПСУ на етапі становлення та входження у посаду в органах охорони державного кордону / [В. В. Райко, І. О. Томків, В. М. Махобей та ін.]. – Хмельницький : Вид-во Нац. акад. Держ. прикордон. служби України ім. Б. Хмельницького, 2006. – 312 с. 6. Фіцула М. М. Педагогіка: навч. посіб. / Фіцула М. М. – 2-е вид., випр. і доп. – К. : Академвидав, 2003. – 528 с. 7. Чернов С. А., Миллер А. А. Професионалізм, компетентність випускника вищого військового навчального закладу // Военная мысль. – 2009. – №5. – С.68–72. 8. Ягупов В. В. Педагогіка : навч. посіб. / Ягупов В. В. – К. : Либідь, 2002. – 560 с.

**ПІДВИЩЕННЯ ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ ПЕДАГОГІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ  
ОФІЦЕРСЬКОГО СКЛАДУ ЯК УМОВА ГОТОВНОСТІ  
ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ЗА КОНТРАКТОМ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ  
ДІЯЛЬНОСТІ**

У статті визначено сутність професіоналізму педагогічної діяльності офіцерського складу як сукупності професійно важливих знань, умінь, навичок та якостей особистості, що дозволяють успішно вирішувати завдання професійної підготовки військовослужбовців за контрактом, а також охарактеризовано складові професіоналізму, зокрема змістовну, методичну, комунікативну та організаційну.

О. Б. Даниленко

**ПОВЫШЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОФИЦЕРСКОГО СОСТАВА КАК УСЛОВИЕ ГОТОВНОСТИ  
ВОЕННОСЛУЖАЩИХ ПО КОНТРАКТУ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.**

В статье определена сущность профессионализма педагогической деятельности офицерского состава как совокупности профессионально важных знаний, умений, привычек и качеств личности, которые разрешают успешно решать задачи профессиональной подготовки военнослужащих по контракту, а также охарактеризован состав профессионализма, в частности содержательная, методическая, коммуникативная и организационная составляющие.

O. B. Danilenko

**INCREASING PROFESSIONALISM OF TEACHING OFFICERS AS A  
CONDITION OF COMPLETION OF CONTRACT FOR PROFESSIONAL  
ACTIVITIES.**

The article defines the essence of professional educational activities of officers as a set of important professional knowledge, skills and personal qualities that allow you to successfully meet the challenges of professional training of contract, and described the components of professionalism, including substantive, methodological, organizational and communicative.

*Стаття надійшла до редакції 20.09.2010*

УДК 341.843.2

*Смоловик Р.Ф.  
г. Киев, Украина  
Давыдова Н.А.,  
г. Харьков, Украина*

**СОЦИАЛЬНЫЙ АСПЕКТ ПРОЦЕССА ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ  
ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО ТРУДА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ  
ГЛОБАЛИЗАЦИИ**

В современных условиях интеграции экономических систем главным фактором, обеспечивающим эффективность общественного производства, становятся не средства труда, а работники умственного труда и менеджмент XXI-века – менеджмент интеллектуального труда.

Дело в том, что интеллектуальные способности обладают разными свойствами, одним из которых является уникальное – быть источником повышения эффективности производственной деятельности за счет комбинации научно-технического, производственного, социального, этического потенциала.

Кроме того, в настоящее время сложилась своеобразная ситуация: значительные преимущества в конкурентоспособности, в развитии технического и экономического потенциала получает не та страна, ученые которой первыми сделали какое-либо научное открытие, а та, которая первой применила его в процессе производства.

Необходимо учитывать тот факт, что дальнейшее развитие и совершенствование рыночных отношений с присущим для них ростом неопределенности внешней среды, расширением форм методов и содержания экономической деятельности необходимо анализировать с учетом особенностей развития процесса производства и социальной среды. К таким специфическим особенностям развития следует отнести:

- Развитие самого процесса производства, которое будет иметь в большей степени не техническую, а социальную направленность, ориентированную на человека и базирующуюся на основе его интеллекта;
- Усложнение процесса производства будет происходить на принципиально новом уровне, требующим, в первую очередь, разнообразного интеллектуального труда;
- Широкий процесс интеграции и интернационализации всех составляющих производства с использованием инновационных структур менеджмента;
- Использование высоких технологий при производстве социально ориентированных товаров, безотходных сырьевых ресурсов, инновационной техники.

Все изложенное позволяет сделать вывод об особо важном значении не только качественной профессиональной, но и социально ориентированной подготовки будущих специалистов, менеджеров в области инновационных процессов.

Необходимо учитывать и тот факт, что процесс интеграции интеллектуального потенциала трудовых ресурсов, производства, методов менеджмента будет в значительной степени зависеть от их способности, скорости адаптации к изменяющимся требованиям рынка.

По этой причине в процессе разработки стратегических мер антикризисного управления важное значение имеют не только инновационные процессы, но и обеспечение их менеджмента соответствующим им интеллектуальным потенциалом как в количественном, так и качественном соотношении. Поскольку менеджмент любой организационной структуры в этих условиях должен быть готов к решению совершенно иных проблем, достижению иных целей. Причем менеджмент становится лично ответственным, как за результаты в достижении целей, так и за постоянный процесс его дальнейшего совершенствования, приобретения новых знаний и навыков, методов принятия управленческих решений.

В связи с этим в процессе подготовки работников интеллектуального труда необходимо привитие им навыков, способности эффективного управления: способности управлять самим собой; обладать качествами лидера; иметь четкие личные цели и ориентир на постоянный профессиональный рост; высокую способность воздействовать на коллектив для достижения целей организации; стремиться к обучению своих подчиненных; рационально использовать их интеллектуальный потенциал.

Неправильно было бы полагать, что каждый из указанных выше факторов в равной мере относится к конкретной ситуации. В этих условиях необходимо учитывать и фактор «помех», ограничивавших решение указанных задач для руководителя любого ранга:



стрессы, давление со стороны внутреннего и внешнего окружения; эрозия традиционных ценностей, убеждений; неспособность организационных систем обеспечить все условия для постоянного процесса обучения; постоянная необходимость адаптации к изменяющимся условиям.

Из всех перечисленных выше факторов можно выделить главное: традиционно существующие различные методы управления исчерпали свои возможности и, не в полной мере, соответствуют современным требованиям подготовки специалиста интеллектуального труда, способного создавать интеллектуальный «технический продукт интеллектуального производства, позволяющего получать эффективные конечные результаты за счет фактора синергии. В связи с этим возникает необходимость в новых, более современных подходах ко многим вопросам подготовки специалистов в области интеллектуального труда. Особое значение в этих условиях принимает социальный, нравственный аспект: отношение к природе, ко всему геопроцессу существованию всей жизни на Земле; выполнение гуманной экологической миссии. Сам процесс существования жизни в окружении сложнейших механизмов, которые словно сказочный Джин, вырвавшийся из откупоренной бутылки, может сделать для человека все, очень остро ставит вопрос о границах нравственности, о ее использовании в процессе принятия управленческих решений. Следовательно, интеллектуальный труд имеющий свои специфические особенности, требует обязательного их учета в процессе подготовки специалистов.

Необходимо учитывать, что интеллектуальный труд включает элементы творчества, которые играют разную роль в производственном процессе. Так, например, интеллектуальному труду в сфере фундаментальных исследований в большей степени присущ поисковый, прогнозирующий характер научной деятельности; существенную роль здесь играет интуиция, воображение, фантазия, озарение. В решении прикладных задач преобладает исполнительский труд. Следовательно, характер интеллектуального труда предъявляет свои требования к интеллектуальным качествам исполнителей, к их профессиональной подготовке, к процессу управления трудовыми коллективами. (Рис.1.)



Рис.1. Типология работников интеллектуального труда

Можно предположить, что ни один из коллективов любого уровня организации интеллектуального труда не может нормально функционировать без наличия подобной структуры исследователей. Для оптимального решения проблем научных исследований нужны и организаторы, и эрудиты, и генераторы идей, и исполнители, именно те, которые аккуратно и добросовестно умеют выполнять задания руководителя. В свою очередь они тоже разнятся в пределах одного социально-психологического

типа личности исполнителя: исполнитель, к примеру, может быть и аналитиком и синтетиком и т.д. То же самое следует сказать и о психологических качествах, которые в пределах одной категории ни в коем случае не однозначны. Одни научные сотрудники любят споры, обсуждение проблем, другие – уединенное размышление.

Даже в процессе формирования трудового коллектива, в условиях промышленного производства, не безразлично какие люди встанут к станкам, возьмут на себя ответственность по производству продукции. Однако такой производственный коллектив создается чисто внешними организационными мероприятиями. Если предприятию нужны слесари, токари, то соответствующие специалисты предприятия осуществляют их набор в соответствии с их квалификацией, не уделяя при этом, зачастую, внимания их наклонностям, увлечениям, социально-психологическим особенностям. Интеллектуальный же труд имеет свои специфические особенности, которые должны быть учтены как при их профессиональной подготовке соответствующих специалистов, так и в процессе управления ими.

Современные специалисты, оканчивающие ВУЗы получают точные знания технологии и процедур принятия решения. Однако есть еще нравственные аспекты принимаемого решения, личная позиция менеджера, руководителя, принимающего любое управленческое решение. Можно ли в современных условиях скрыться от этой проблемы, используя рационально-процедурный алгоритм принятия решения? И так соблазнительно распространить его на сферу человеческих отношений. Конечно, лучше выбрать вариант с гарантированным результатом. С этих позиций и ответ на вопрос: – решать или не решать сложную научную проблему? – будет же таким, если гарантированного результата нет. Стоит ли выкладываться и рисковать? Однако с таких позиций нельзя решить ни одну творческую задачу; невозможно заниматься научным творчеством вообще. Самоотдача в науке бесконечно велика, а гарантированный результат может быть получен не всегда.

Конечно, рассмотренная проблема особенности подготовки специалистов в области интеллектуального труда, безусловно, требует концентрации труда философов, социологов, экономистов, специалистов в области менеджмента. Такой интерес к исследованию анализируемой проблемы может быть порожден только социальной потребностью; он должен быть востребованным всем обществом в целом.

Все изложенное выше, позволяет сделать следующие выводы. В современных условиях кризисной ситуации необходимы решения тех задач, которые способствуют подготовке интеллектуального потенциала страны.

При этом необходимо обратить особое внимание на тот факт, что сложившиеся ранее представления об этом, методы воздействия могут стать непреодолимыми препятствиями на пути адаптации к новым инновационным условиям деятельности. Смысл такой стратегии менеджмента должен быть ориентирован на полное соответствие с общей концепцией инновационного развития. Особое внимание в инновационной стратегии должно уделяться мотивационным методам стимулирования интеллектуальной деятельности: методам оценки персонала, перспективам его развития; оптимизации использования интеллектуального потенциала каждого участника организационных систем, что позволит решить одну из важнейших задач, необходимых для достижения поставленных целей – обеспечения максимальной производительности, а значит и эффективности общественного производства и выхода из кризисной ситуации.

Р.Ф. Смоловик, Н.А. Давыдова

**СОЦИАЛЬНЫЙ АСПЕКТ ПРОЦЕССА ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ  
ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО ТРУДА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ  
ГЛОБАЛИЗАЦИИ**

В статье рассмотрены основные положения процесса подготовки специалистов интеллектуального труда в современных условиях глобализации. Внимание авторов сосредоточено на социальном аспекте.

P.Ф. Smolovik, N.A. Davidova

### **SOCIAL ASPECT OF PROCESS OF PREPARATION OF SPECIALISTS OF INTELLECTUAL LABOUR IN MODERN TERMS OF GLOBALIZATION**

In the article the substantive provisions of process of preparation of specialists of intellectual labour in the modern terms of globalization are considered. Attention of authors is concentrated on a social aspect.

*Стаття надійшла до редакції 30.06.2010*

**УДК 65.01:342**

*О. С. Пономарьов, А. О. Харченко  
м. Харків, Україна*

### **ФІЛОСОФІЯ УПРАВЛІННЯ І СУСПІЛЬНА ТРАНСФОРМАЦІЯ**

**1. Загальна постановка проблеми.** Ті кардинальні трансформації, які відбуваються сьогодні в світі, вимагають для свого усвідомлення глибокого філософського аналізу, адже без нього практично неможливо визначити їх сутність і вплив на шляхи і характер подальшого суспільного розвитку. Цей аналіз має особливе значення для України, де реформи відбуваються вкрай безсистемно і хаотично, внаслідок чого ми втратили ті істотні переваги у порівнянні з іншими постсоціалістичними країнами, які були нам притаманні на початку транзитивного періоду. За результатами соціально-філософського аналізу тільки й можна сформувати парадигму ефективного управління суспільними процесами, метою яких має стати успішна реалізація основних цілей і завдань транзитивності, розробка і реалізація ефективної стратегії соціально-економічного і духовного розвитку країни.

Таким чином, сьогодні особливої важливості й актуальності набуває проблема розробки цілісної філософської парадигми соціального управління та використання її положень в практиці суспільної трансформації. На жаль, на сьогодні, як нам вже доводилося зазначати, «не існує навіть загально прийнятого однозначного визначення філософії управління, об'єкта і предмета її дослідження, основного понятійного та категоріального апарату. Подібне становище зумовлено тим, що гостра проблема у філософському осмисленні змісту самого поняття управління та сутності відповідного соціального феномену виникла порівняно недавно і виступає своєрідним відображенням кризи управління» [1, с. 24].

**Зв'язок проблеми з актуальними теоретичними і прикладними питаннями** зумовлений тією істотною залежністю, яка об'єктивно існує між соціально-економічним розвитком країни, добробутом населення і соціально-психологічним його самопочуттям, з одного боку, та характером перебігу трансформаційних процесів, – з іншого. Сам же феномен транзитивності серйозно впливає на вибір шляхів і засобів побудови держави на принципах ринкової економіки і демократизації суспільного життя, забезпечення прав і свобод людини і верховенства права. Крім того, від висновків філософської рефлексії залежить характер практичних дій, спрямованих на втілення у життя цілей і завдань транзитивних перетворень.

На жаль, однак, дійсність і практична діяльність владних кіл часто не тільки не відповідає висновкам і рекомендаціям вчених, а інколи суперечить їм. Тому виникає необхідність у більш детальній увазі саме до прикладних аспектів порушеної проблеми, до формування дійових механізмів доведення до влади та до широкої громадськості цих висновків дослідників з метою належного їх урахування у практиці державного управління і місцевого самоврядування, у практиці управління господарськими структурами.

**Аналіз стану досліджень і наукових публікацій з проблеми** свідчить про її безумовну важливість та актуальність. Так, В. Г. Кремень пише, що «сьогодні суспільство сповнене безпрецедентних проблем і суперечностей. Їх вирішення багато в чому залежить від інноваційного підходу, інноваційного мислення, зрештою, від успішного формування та розвитку інноваційної людини. За цих вимог особливо важливі завдання постають в галузі освіти, яка й покликана сформувати нову людину, яка мусить мислити і жити у цивілізаційних вимірах, тобто бути інноваційною людиною» [2, с. 11]. Уявляється, що саме така інноваційність може стати надійним підґрунтям громадянської активності людей і їх усвідомленого впливу на владні кола, який примусить їх діяти в інтересах суспільства.

Не випадково А. Гальчинський, В. Геєць, А. Кінах та В. Семиноженко, аналізуючи характер і практику спроб побудови в Україні соціально орієнтованої ринкової економіки, одну з основних причин її фактичного провалу вбачають у тому, що «причини невдалого реформування лежать не тільки у площині помилок в економічній політиці та умовах і факторах, які визначають функціонування економіки, але мають й інші складові, в тому числі й такі, що полягають у соціальних та духовних чинниках» [3, с. 247].

Справа в тім, що суспільна природа людина з необхідністю зумовлює те, що її успішна життєдіяльність можлива лише при суспільному характері її буття. Саме в цьому разі, завдяки своїй участі у суспільному поділі праці, людина отримує можливість задовольняти свої матеріальні й духовні потреби. Однак разом з перевагами суспільного буття, воно несе й певні суперечності, корені яких пов'язані з тим, що цілі, інтереси і прагнення різних людей можуть істотно відрізнятися між собою і навіть бути прямо протилежними.

У будь-якому суспільстві завжди виникає й існує певна нерівність, соціальне розшарування, несправедливий порядок розподілу благ. Він ще більш посилюється з виникненням і поглибленням суспільного поділу праці й появою приватної власності. Ця нерівність може бути зумовлена як природними чинниками – відмінністю людей за фізичними силами, станом здоров'я, інтелектуальним розвитком, здібностями тощо, так і соціальними – походженням, належністю до певного класу чи стану, рівнем освіти і культури, матеріальним становищем, суспільною значущістю професії тощо. С. Е. Крапивенський зазначає з цього приводу: «якщо суспільний поділ праці закріплює людей за певним видом діяльності, то приватна власність розділяє людей по відношенню до засобів виробництва і привласненню результатів праці, причому ті, хто володіє засобами виробництва, має реальні можливості експлуатувати тих, хто їх позбавлений» [4, с. 135].

Цілком природно, що такий стан речей викликає невдоволення тих, кого експлуатують. Вони трансформують це своє невдоволення у різні форми пасивного опору, насамперед низьку продуктивність праці, хоча час від часу переходять і до активних вступів – страйків і навіть повстань. Більш того, навіть мислячі представники панівних класів, ще раніше усвідомлюють хиби такої ситуації, а отже і недосконалість існуючого суспільного устрою. Це невдоволення породжує не тільки прагнення змінити його, а й пошуки моделі якогось ідеального, справедливого суспільства і можливих шляхів його побудови. Подібні ідеї з'являються спочатку в релігійних віруваннях та їх доктринах, що виступали однією з

перших форм суспільної свідомості. Пізніше вони стають предметом філософської рефлексії і різних теоретичних побудов – від утопічних до науково обґрунтованих.

Сутність і специфіка суспільства, характер взаємозв'язків і взаємодії з індивідами, закономірності його функціонування і розвитку є центральними проблемами соціальної філософії. Однак сьогодні не існує навіть єдиного підходу до його визначення. Одні дотримуються скоріше ідеалістичного розуміння суспільства і вбачають в ньому особливу певну надіндивідуальну духовну реальність, яка ґрунтується на колективних уявленнях (Е. Дюркгейм) або реальність, породжену певною спрямованістю духу, яка існує не об'єктивно, а як певна ілюзія свідомості, своєрідна «об'єктивація» людських відносин (М. О. Бердяєв) або таке духовно-моральнісне утворення, яке пов'язане з підпорядкуванням людської волі «належному» (С. Л. Франк).

У других, на відміну від розглянутих і порівняно близьких між собою підходів, розуміння суспільства наближене до матеріалістичного. На їх думку, суспільство – це така взаємодія людей, яка є продуктом соціальних дій, орієнтованих на інших людей (М. Вебер) або така система відносин між людьми, центральним елементом якої є норми і цінності (Т. Парсонс). Нарешті, треті розглядають суспільство з послідовних матеріалістичних позицій (К. Маркс та його послідовники). На їх переконання, суспільство є такою сукупністю об'єктивних суспільних відносин, яка існує в певних історично визначених формах, формується і розвивається в процесі спільної практичної діяльності людей [5].

Можна навести й багато інших визначень суспільства, в яких тією чи іншою мірою відображають різні аспекти цього цікавого феномену та історичний процес розвитку уявлень про нього. Так, Аристотель розумів під суспільством сукупність індивідів, які об'єднуються заради задоволення «соціальних інстинктів». Відмінності ж «природного стану» співіснування людей та його громадянського, «суспільно-договірного» стану підкреслювали Гоббс, Локк, Шефтсбері, МанDEVІЛЬ, Юм, Мейн. Барт та інші. Суспільство як сукупність цивілізацій розглядали Данилевський, Тойнбі, Шпенглер та інші [6].

**Мета статті** полягає у тому, щоб, виходячи з проаналізованих тут основоположних поглядів філософів на суспільство, спробувати визначити завдання управління і філософії управління у завершенні в Україні побудови суспільства трансформаційного типу і переходу до усталеного інноваційного розвитку. Справа в тім, що незалежно від характеру світоглядних позицій дослідників стосовно визначення сутності та змісту поняття суспільства, переважна їх більшість визнає його недосконалість, визнає існування істотних проблем, які не дозволяють вважати суспільство таким, яке б влаштовувало всіх його членів або принаймні більшу їх частину. Тому одним із важливих завдань соціальної філософії постає аналіз проблем і суперечностей, притаманних суспільству взагалі й конкретним його формам і проявам, пошук шляхів, засобів і механізмів можливого їх подолання та спроби побудови більш досконалого суспільства. Оскільки ж основні з цих суперечностей найбільш чітко і яскраво проявляються в характері суспільних відносин, доцільно розглянути сутність останніх.

**Виклад основного матеріалу.** Суспільні відносини являють собою стійкі, типово-необхідні соціальні зв'язки між індивідами та соціальними групами. Вони відображають структуру соціальних зв'язків, які, у свою чергу, залежать від суспільного устрою, форм власності, видів практичної діяльності людей та їх інтересів і прагнень. Вся множина суспільних відносин поділяється на ті, що спрямовані на самозбереження і збереження існуючого суспільного устрою, і на ті, метою яких є прагнення змінити його відповідно до ідеалів, які сповідують прихильники удосконалення. Цілком очевидно, що і перша, і друга група суспільних відносин, залежно від обставин, можуть відігравати як позитивну, так і

негативну роль у забезпечення функціонування і розвитку конкретного суспільства. Соціальна практика дає безліч підтверджень цієї тези.

Серед причин недосконалості суспільства слід вказати і недосконалість та суперечливість природи самої людини. Як стверджує Екклезіаст, «немає людини праведної на землі, що робила б добро і не грішила, тому не клади свого серця на всякі слова, що говорять». Одним з підтверджень цього положення є практика численних виборчих кампаній, коли кандидати щедро обіцяють населенню різні блага, а після свого обрання чомусь забувають про них і у своїй практичній діяльності виходять виключно із власних інтересів або інтересів тих кланів і політичних сил, представниками яких вони фактично виступають.

Поширеними суперечностями людської природи, які теж зумовлюють потребу в розвитку і вдосконаленні суспільства, стають суперечність між індивідуальними і суспільними потребами та інтересами людини і суперечність між її прагненням зберегти досягнутий нею рівень добробуту, з одного боку. та новими потребами, – з іншого. Проявом першої виступає поширене прагнення окремих індивідів менше працювати і більше отримувати, проявом другої – те, що задоволення однієї потреби звичайно породжує появу нових, більш складних, для задоволення яких необхідні нові способи і технології виробництва і новий зміст суспільних відносин. Тому необхідними стають зміни цілей, змісту і характеру управління, визнання, законодавче забезпечення і захист громадянських прав кожної людини.

Свого часу видатний хірург і мислитель М. М. Амосов зазначав, що «у світі все вимірне і кероване. На жаль, поки що кероване лише в межах біологічної природи людини та її обмеженого розуму. Тому, доки не відбудеться кілька проривів у природничих науках, доки вони не поширяться повсюдно, люди не зміняться, і життя потече у старих берегах». Він впевнений, що «майбутнє, навіть віддалене, не обіцяє безконфліктності в суспільстві, не гарантує постійного соціального прогресу та оптимальної ідеології. Нестача Розуму присутня на всіх рівнях: у громадян, спільнот і всього людства» [7, с. 160].

Ця нестача інколи робить управління соціальними процесами, а відтак і характер суспільного розвитку безсистемним, непослідовним і хаотичним. Існує дві причини цього становища. Перша полягає у недостатньому рівні професійної управлінської компетенції окремих керівників, поганому знанні, а то й відвертому нехтуванні ними об'єктивних законів функціонування і розвитку соціуму. Друга ж причина полягає в існуванні розбіжностей між цілями та власними інтересами і прагненнями цих керівників, з одного боку, суспільними цілями та інтересами, з іншого боку. Тому очікувати від них якихось системних дій, спрямованих на кардинальне поліпшення суспільного устрою, економічної бази, соціальних відносин та інституційних основ було б щонайменше утопічним. Не випадково у відомому пролетарському гімні співалось, що «никто не даст нам избавленья – ни Бог, ни царь и ни герой». Однак і закликати людей до дій з насильницького перетворення суспільства також необачно, оскільки, як свідчить історична практика, серйозних втрат і непоправної шкоди при цьому майже неможливо уникнути.

Тому й прискорення трансформаційних процесів та їх завершення має відбуватися еволюційним шляхом і спрямовуватися на досягнення обраних цілей, які детально і з системних позицій розглядає О. М. Данилов [8].

Суспільство являє собою надскладну систему, яка перебуває в полі дії величезної множини різноманітних чинників. Її елементам – індивідам та їх групам – притаманні істотно різні, інколи навіть прямо протилежні цілі, прагнення та інтереси, а функціонування системи відбувається як складна взаємодія процесів різної природи: політичних, економічних, соціальних, демографічних тощо. На перший погляд, в такому разі їх результатом можуть бути лише хаотичні, випадкові зміни, що цілком визначаються волею вищого керівництва, а

можливість їх впорядкування залежить від цілей і рівня професіоналізму цього керівництва та розуміння ним своєї місії і свого служіння людям і соціальному прогресу.

В той же час об'єктивні закономірності логіки соціального розвитку відповідно до притаманних соціуму як надзвичайно складній відкритій та дисипативній системі властивостей самоорганізації, саморозвитку і самоуправління зумовлюють його поступову еволюцію. Філософи, соціологи та економісти можуть лише через певний час пояснити сутність цих процесів, пропонуючи ті чи інші теорії, формулюючи їх у вигляді певних законів. Хоча сьогодні стало модним нехтувати марксистськими ідеями, однак побудована на них теорія послідовної закономірної зміни суспільно-економічних формацій досить адекватно описує історичний розвиток суспільства.

Дійсно, його визначальною умовою виступає рівень продуктивних сил і продуктивності праці, який залежить не лише від застосовуваних технологій, а й від міри зацікавленості виконавця у її кількісних та якісних результатах. Так, раб абсолютно не був зацікавлений в результатах своєї праці, і її продуктивність у рабовласницькому суспільстві була вкрай низька, оскільки забезпечувалася тільки примусом і страхом фізичних покарань.

Селянин у феодальному суспільстві більш зацікавлений в результатах праці, оскільки певна частина врощеного ним врожаю залишалася йому власності для утримання своєї сім'ї. Поява ж капіталізму була зумовлена необхідністю дати працівникові ще й політичну свободу, можливість самостійно обирати місце і характер роботи. Сучасне ж постіндустріальне суспільство, крім застосування високих технологій, які потребують відповідної кваліфікації працівників, прагне створювати ще й додаткові стимули для їх зацікавлення у високопродуктивній праці шляхом начебто безпосереднього залучення до співволодіння підприємством завдяки продажу працівникам певної частини акцій та їх участі в управлінні.

Отже, начебто можна дійти висновку, що взагалі не треба прагнути щось робити заради удосконалення суспільства, мовляв, його властивості самоорганізації і саморозвитку в решті решт майже автоматично трансформують форми його організації і характер функціонування у найбільш раціональні. Однак цей висновок не витримує критики. По-перше, процеси самоорганізації занадто інерційні, перехід суспільства від одного до іншого стану триває довгі десятиліття, а то і століття, а людина ж хотіла б жити краще вже сьогодні. По-друге, вектор тенденцій суспільного розвитку, що визначаються самоорганізацією, виступає рівнодіючою великою кількості різноспрямованих процесів, і в кожний даний момент неможливо визначити і передбачити, який з них і яким чином впливатиме на загальний розвиток вже в наступний момент. По-третє, як вже зазначалося, багатьом керівникам властиві недостатній управлінський професіоналізм, відсутність глибокого розуміння логіки соціального прогресу, через що вони у своїх діях виходять не з її вимог, а з суто волонтаристських прагнень, ускладнюючи тим самим прояви самоорганізації, відтягуючи їх і гальмуючи соціальний прогрес.

Відомий фахівець з психології лідерства і стратегічного управління Дж. Ван Маурік справедливо пише, що «мудреці від Еразма Роттердамського до Елвіна Тоффлера і Боба Ділана передбачали майбутнє і темпи змін. Можливо, вони оцінювали їх по-різному, але в одному їхні оцінки співпали – майбутнє настає, причому швидко. Краще бути готовим до нього» [9, с. 14]. Ось така готовність вимагає не просто бажання побудови нового, більш досконалого суспільства, а й глибокого розуміння закономірностей логіки суспільного розвитку.

Ця логіка, як і філософія управління, віддає перевагу еволюційним, а не революційним шляхам розвитку, які вносять істотний деструктив і виходять з під контролю навіть тих, хто їх планував і починав здійснювати революційні перетворення.

Історія дає безліч прикладів, що підтверджують цю тезу. Ми ж наведемо думку провідних українських фахівців з соціальної філософії В. П. Андрущенка, Л. В. Губерського і М. І. Михальченка, які зазначають, що «оцінюючи революцію загалом, мисляча громадськість все більш рельєфно викристалізувала думку про те, що позитивні зрушення, обумовлені нею, є надто слабкою втіхою у порівнянні з тим соціальним злом, якого завдала революція людству, світовій цивілізації та культурі». Вони підкреслюють, що «мільйони жертв нівелюють будь-який позитивний результат. Це лише один бік справи. Другий же полягає в тому, що майже третину людства революція зіштовхнула із стовбової дороги розвитку цивілізації, зумовила буйний розквіт соціальних деформацій та катаклізмів» [10, с. 199].

Вибір шляхів і механізмів побудови нового суспільства та управління ним має ґрунтуватися виключно на логіці суспільного розвитку та її закономірностях. При цьому необхідно підкреслити, що соціальні закони діють зовсім не так, як закони природи. За словами К. Х. Момджяна, «в природі закони є абсолютними приписами, а в суспільстві – це скоріше обмежувачі. Люди, соціальні групи, суспільні інститути можуть іноді діяти, не звертаючи уваги на закон, не знаючи його, не бажаючи дотримуватись його вимог, спираючись на інші закони тощо. Закон всесвітнього тяжіння неможливо обійти, закони соціальні – можна...на певний період. Але через певний час (його тривалість залежить від багатьох чинників) ігнорований закон починає мстити людям, суспільству» [11, с. 403-404].

Філософський аналіз процесів розвитку України протягом останніх двох десятиліть виявляє такі істотні ускладнення. По-перше, у нас практично відсутня справжня управлінська еліта, здатна консолідувати народ у єдину політичну націю, запропонувати загально прийнятну ефективну стратегію розвитку і забезпечити її успішну реалізацію. По-друге, поразка соціалізму у поєднанні з невмінням зробити з неї належні методологічні висновки і скептичним ставленням до марксизму не тільки керівників, але й, на жаль, суспільствознавців, заважає виробити і запропонувати суспільству яскраву, чітку і привабливу національну ідею. Вона повинна бути спрямована не тільки на завершення, безумовно, вкрай необхідних трансформаційних процесів, а й на подолання істотного технологічного відставання від провідних економічно розвинених країн світу, на забезпечення успішного виходу України на траєкторію глобальної тенденції світового інноваційного розвитку [12]. Розробки і реалізація такої ідеї вимагають максимальної мобілізації інтелектуального потенціалу країни, однак вона може стати не тільки метою стратегічного розвитку країни, а й потужним чинником консолідації суспільства, подолання політичних, регіональних, релігійних, мовних та інших бар'єрів, що сьогодні слугують численними лініями розколу й істотно гальмують соціально-економічне й духовне відродження України.

Єдиний спосіб забезпечення нормального існування, функціонування і розвитку будь-якого соціального організму полягає тільки у співробітництві. Агресивне ж суперництво, яке стає все більш поширеним аж ніяк не сприяє суспільному розвитку і побудові нового суспільства. Тому одним з ідеалів нового суспільства та його побудови є суспільна злагода на основі спільних життєвих цінностей переважної частини людей. Однією з них є і прагнення до успішної реалізації стратегії інноваційного розвитку, науково-технічного прогресу, впровадження інноваційних виробничих і соціальних технологій, що вимагає посилення уваги до системи освіти.

Російський фахівець з соціальної філософії І. А. Гобозов впевнений, що «науково-технічна революція стала складовою частиною сучасного світу. Вона увійшла у всі структури суспільних відносин. Тому вона не може не впливати на розвиток соціуму, на світогляд людей і в цілому на майбутнє людства. Ось чому багато філософів (і не тільки філософів) досліджують її з точки зору тієї ролі, яку вона відіграє в сучасному суспільстві і у формуванні нових



соціальних структур. В результаті тривалих роздумів вони дійшли висновку, що ні духовні, ні економічні чинники сьогодні не детермінують суспільний розвиток. Таку детермінацію начебто здійснює техніка». Однак на його глибоке переконання, «техніка не може бути головною детермінантою суспільного розвитку. Її не слід розглядати окремо від всього складного, багатопланового і багатогранного життя. Не можна її аналізувати окремо від суспільних відносин і суспільних потреб. Техніка сама по собі не функціонує і без людей, без їхньої взаємодії в процесі виробництва перетворюється на купу мертвих металів». Не можна не погодитися і з тим, як вчений спеціально підкреслює, що техніка «пронизує всі сфери суспільного життя, але ніде не виступає самостійно, і, таким чином, не може претендувати на роль детермінанти історичного розвитку» [13, с. 91]. Такою детермінантою виступають тільки людина і суспільство за умови належного усвідомлення ними сутності й напрямів цього розвитку.

В. П. Андрущенко дотримується подібної ж думки, стверджуючи, що «історію творять люди, а не машини. Водночас людина досягає свободи, не ігноруючи роль техніки, а розумно використовуючи її, створюючи суспільство, вільне від усіх форм відчуження, в тому числі й відчуження машини. Машинний фетишизм не повинен заступати машинами людину та її суспільні відносини». Майбутнє, як спеціально підкреслює відомий філософ, «належить людям, які володіють машинами такою самою мірою, як власними суспільними відносинами. Суб'єктивний чинник історичного процесу, як і його об'єктивна складова, є потужним чинником розвитку» [14, с. 381].

Знов повертаючись до проблем співвідношення еволюції й революції та їх місця в процесах суспільного розвитку, зазначимо, що революція, в тому числі й та, що має своєю основною метою забезпечення інтересів переважної більшості населення, може призвести до зовсім неочікуваних наслідків, як це трапилося з побудовою соціалізму в колишньому Радянському Союзі, а згодом і в інших країнах Східної Європи і Азії. Той факт, що суспільства, які були сформовані там, були далекі від ідеалу і не відображали інтересів і прагнень більшості людей, підтверджує досить спокійна реакція населення цих країн на його швидкий демонтаж. Ніхто не виступив на захист «найбільш демократичних» суспільств, метою яких проголошувалися свобода, рівність, братерство і щастя людей.

Аналізуючи причини такого швидкого краху соціалізму і початку трансформаційних процесів практично одночасно у всіх соціалістичних країнах, польський громадський діяч Адам Міхник писав, що «ми хотіли демократії замість диктатури, плюралізму замість монополії, закону замість беззаконня, свободи преси замість цензури, різноманіття замість одноманіття, відкритих кордонів замість колючого дроту, толерантності замість пануючої ідеології, творчості замість сліпої слухняності, шансів на добробут і розвиток замість бідності та відсталості». Він підкреслює, що люди «мріяли про право людини на гідність, про те, щоб з людиною перестали поводитись як з власністю держави» [15].

Сьогодні лише окремі з постсоціалістичних країн, і то далеко не повною мірою, змогли реалізувати ті прагнення та ідеали, які лежали в основі суспільно-політичної і соціально-економічної трансформації. Навіть у тих з них, що відносно успішно здійснили ринкові перетворення і побудову громадянського суспільства, були прийняті до Європейського Союзу, існує багато складних проблем. Вони особливо яскраво виявилися в період світової фінансово-економічної кризи. Це й високий рівень безробіття, і дефіцит державного бюджету, ліквідація якого спричиняє зменшення соціальних витрат і погіршення рівня добробуту широких мас населення.

Соціалізм з давніх пір вважався чи не єдиною можливістю реалізації мрії людей про справедливе суспільство. Однак і він не забезпечує умов для демократії і плюралізму думок і поглядів, торжества закону і справедливості, свободи слова, різноманіття проявів

самовираження людей, відкритих кордонів і демонстрації своїх переваг рівнем матеріального і духовного життя людей. Він же фактично відгороджувався від світу «залізною завісою» і колючим дротом, щоб громадяни не бачили, що капіталізм може забезпечити не гірші, а то й кращі умови життя, толерантності, творчості та особистісного розвитку.

Ось чому відмова від соціалізму (принаймні тієї моделі, що була реалізована в СРСР та інших країнах так званого соціалістичного табору) має слугувати аргументом на користь подальшого пошуку суспільних ідеалів, шляхів і механізмів побудови нового суспільства. Ці пошуки слід вести не у відриві теоретичних економічних і політичних конструкцій від духовних і соціокультурних потреб людей, а у їх єдності. Тільки системний підхід може забезпечити успіх цих пошуків. Однак необхідною умовою при цьому має бути сприйняття і загальне прийняття тих цілей і цінностей, які пропонують ініціатори такої побудови і які враховують одвічні мрії, прагнення й інтереси переважної більшості людей.

**Висновки.** По-перше, формування культури і духовності населення стає важливою передумовою можливості побудови суспільства, яке б відповідало потребам людей і забезпечувало кожному можливість творчого самовираження, особистісного розвитку і досягнення життєвого успіху.

По-друге, раціональний суспільний устрій можна реалізувати лише за умови відповідності дій населення і влади вимогам логіки соціального розвитку і закономірностям самоорганізації складних соціальних систем. А це вимагає їх знання і чіткого дотримання, рішучого виключення спроб волонтаристського їх порушення або відвертого ігнорування.

По-третє, ідеального суспільства, прийняттого для кожного його члена, не може бути в принципі, бо задовольнити їх суперечливі цілі, прагнення та інтереси неможливо. Тому необхідно, щоб майбутнє суспільство будувалося на загальнолюдських цінностях добра, толерантності і взаємодопомоги, на відсутності агресії людей відносно один одного.

По-четверте, побудова такого суспільства вимагає взаєморозуміння між людьми, суспільної злагоди і прийняття переважною більшістю спільних цінностей, відповідної вихованості людей, мобілізації фізичних сил та інтелектуального потенціалу кожного на досягнення визначених цілей та забезпечення належного функціонування і розвитку суспільних інститутів.

По-п'яте, керівництво на всіх рівнях управління має виходити з розуміння системної цілісності суспільного організму, його функціонування і розвитку, прагнути забезпечити підвищення ролі духовно-культурної складової такою ж мірою, як і правової, політичної та економічної.

По-шосте, побудова суспільства, яке відповідає принципам світового інноваційного розвитку, вимагає сприяння реалізації творчого потенціалу кожної людини і правового захисту її інтелектуальної власності. Тоді її креативні здібності плідно слугуватимуть її власним і суспільним інтересам.

Чітке дотримання цих принципів і активна життєва позиція кожного громадянина при політичній волі керівництва дозволять побудувати в Україні нове суспільство, забезпечити країні гідне місце в сучасній світовій спільноті, а народу – гідний його рівень добробуту.

**Список літератури:** 1. *Кремень В. Г., Пазиніч С. М., Пономарьов О. С.* Філософія управління: Підручник. – Вид. 2-ге, доповн. і переробл. – Харків: НТУ «ХП», 2008. – 524 с. 2. *Кремень В. Г.* Філософський погляд на перспективи соціокультурного буття людини // Філософія і сучасність. – 2010. – № 4. – С. 11-23. 3. *Гальчинський А., Гесць В., Кінах А., Семиноженко В.* Інноваційна стратегія українських реформ. – К.: Знання України, 2002. – 336 с. 4. *Кративенский С. Э.* Социальная философия. – М.: Гуманитарный центр ВЛАДОС, 1998. – 416 с. 5. Краткий

философский словарь / Под ред. *А. П. Алексеева*. – Издание 2-е, переработанное и дополненное. – М.: Проспект, 2001. – 496 с. 6. Філософський словник соціальних термінів / За загальною редакцією *В. П. Андрущенко*. – Харків: Корвін, 2002. – 672 с. 7. *Амосов Н. М.* Разум, человек, общество, будущее. – К.: Байда, 1994. – 186 с. 8. *Данилов А.Н.* Переходное общество: проблемы трансформации. – Мн.: Харвест, 1998. – 432 с. 9. *Маурик Дж., ван.* Эффективный стратег: Пер с англ. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 208 с. – (Серия «Менеджмент для лидера»). 10. *Губерський Л. В., Андрущенко В. П., Михальченко М. І.* Культура. Ідеологія. Особистість: Методолого-світоглядний аналіз. – К.: Знання України, 2002. – 580 с. 11. *Момджян К. Х.* Введение в социальную философию. – М.: Московский психолого-социальный институт; Воронеж: Издательство НПО "МОДЭК", 1999. – 560 с. 12. *Гуревичев М. М., Пономарев А. С., Романовский А. Г.* Инновационный тип мирового развития: текст лекций. – Харьков: НТУ «ХПИ», 2010. – 48 с. 13. Социальная философия / Под ред. *И. А. Гобозова*. – М.: Издатель Савин С. А., 2003. – 528 с. 14. *Андрущенко В. П.* Історія соціальної філософіїб (Західноєвропейський контекст). – К.: Тандем, 2000. – 416 с. 15. *Michnik A.* Espiring to freedom and escape from it // The International Herald Tribune. – 26 mars 2007.

О. С. Пономарьов, А. О. Харченко

### **ФІЛОСОФІЯ УПРАВЛІННЯ І СУСПІЛЬНА ТРАНСФОРМАЦІЯ**

З позицій соціальної філософії і філософії управління розглянуто завдання трансформаційних процесів в Україні. Проаналізовано причини їх непослідовності. Показано необхідність поглибленого вивчення феномену транзитивності й підвищення духовності народу.

А. С. Пономарев, А. А. Харченко

### **ФИЛОСОФИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ОБЩЕСТВЕННАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ**

С позиций социальной философии и философии управления рассмотрены задачи трансформационных процессов в Украине. Проанализированы причины их непоследовательности. Показана необходимость углубленного изучения феномена транзитивности и повышения духовности народа.

А. С. Ponomaryov, А. А. Kharchenko

### **MANAGEMENT PHILOSOPHY AND PUBLIC TRANSFORMATION**

From positions of social philosophy and management philosophy the tasks of transformation processes in Ukraine are considered. The reasons of their inconsistent are analyzed. The necessity of deep study of the phenomenon of tranzitivity and increase of spirituality of people is shown.

*Стаття надійшла до редакції 28.10.2010*

УДК 378.(14)

*Калініна Л.А.,  
м.Миколаїв , Україна*

## ВПЛИВ ТЕАТРАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ НА ФОРМУВАННЯ ТВОРЧОЇ ІНДИВІДУАЛЬНОСТІ МАЙБУТНЬОГО ВЧИТЕЛЯ

Актуальність дослідження: вдосконалення системи освіти України висуває перед педагогічною наукою складні і відповідальні завдання, пов'язані з науковим обґрунтуванням цілей, завдань, змісту, форм, засобів і методів навчально-виховної діяльності на різних щаблях системи освіти. Розв'язання цих завдань можливе лише на підставі розширення й поглиблення науково-педагогічних досліджень нових питань і проблем, зумовлених реальними потребами суспільного розвитку.

Питання та проблеми, пов'язані з професійною підготовкою майбутнього вчителя, а саме формування техніки й технології педагога засобами театральної педагогіки, тобто за допомогою методикою навчання й виховання актора є актуальними питаннями сучасної педагогічної науки. Дослідження і розробка цієї проблеми є логічним, оскільки за сучасних умов система педагогічної освіти має істотно випереджати сьогоденні вимоги суспільства як до кількісного, так і до особливо якісного рівня підготовки кадрів та працювати на перспективу.

Відомо, що професійна майстерність учителя за своєю структурою є багатогранною, де головним і визначальним моментом є особистість педагога, але як один з найважливіших компонентів майстерності розглядається й педагогічна техніка, репрезентована системою емоційно-виразних засобів (голосових, моторних, мімічних, пластичних тощо), які забезпечують технологію педагогічної діяльності й найповніший прояв педагогічного потенціалу вчителя.

Отже, одним з найважливіших завдань педагогічної науки є підготовка фахівця, який відповідає цілям, змісту, методам, засобам навчання й виховання підростаючої генерації. При цьому йдеться не тільки про підготовку розуму й рук людини до виконання визначених функцій, але про психофізичний склад сучасного студента педагогічного вузу, майбутнього вчителя. Сучасний студент-майбутній вчитель має бути сформований і на рівні свідомості, і на підсвідомому рівні з установкою на педагогічну діяльність, яку йому належить здійснювати.

Включення елементів театральної педагогіки у процес підготовки майбутнього вчителя зумовлює формування особистості висококваліфікованого фахівця, що відповідає сучасним вимогам

До першочергових завдань перебудови народної освіти суспільство висуває завдання перетворення системи підготовки педагогічних кадрів. Однією з головних проблем, які необхідно розв'язати, є розробка сучасної концепції змісту й методикою підготовки майбутніх учителів. У першу чергу вимагає вдосконалення їх загальної педагогічної підготовки, зокрема її конкретизація й наближення до майбутньої професійної діяльності. У зв'язку з цим з особливо гостро постає питання оволодіння майбутніми вчителями сучасною педагогічною технологією й технікою-системою знань, умінь і навичок, необхідних для успішної педагогічної роботи.

В багатьох дослідженнях з педагогічної технології й техніки головну увагу, як правило, приділяють тим чи тим окремим питанням удосконалення загальної педагогічної підготовки. Водночас достатньо повне й усебічне дослідження дидактичного аспекту оволодіння вчителем системою педагогічних і психологічних якостей, необхідних для розв'язання стратегічних, тактичних, а також процедурних завдань у ході організації й проведення навчального процесу в школі, тобто педагогічною технологією й технікою, на сьогодні, на жаль, відсутні, що і обумовило вибір теми нашого дослідження.

**Метою даної статті є** висвітлення проблем формування педагогічної майстерності майбутніх учителів засобами театральної педагогіки.

З одного боку, це пояснюється недоліками у розвитку загальної педагогічної теорії, а з іншого-це відсутність належної уваги до питань оволодіння вчителями педагогічною

технологією й технікою. Про це говорив ще А.Макаренко: "теорія обмежувалася декларуванням принципів і загальних тез, а перехід до техніки був полишений на творчість і винахідливість окремих педагогів"[4, с.56]. Певною мірою це пояснюється особливостями соціального розвитку країни. За умов існування командно-адміністративної системи управління суспільством гальмувалися будь-які прогресивні тенденції у розвитку різних соціальних інституцій, в тому числі й школи. Впродовж тривалого часу головним і єдиним критерієм професійних якостей вчителя залишалось глибоке знання предмета. Цим глибоким знанням предмет виправдовувалася будь-яка професійна непридатність. Нині демократизація народної освіти в Україні вимагає докорінної перебудови організації й ведення процесу навчання й виховання в школі, яка неможлива без розробки й упровадження якісно нових педагогічних технологій і концепцій щодо підготовки високопрофесійних фахівців, здатних піднести престиж педагогічної професії. Однією з таких технологій і є, з нашого погляду, формування засад педагогічної майстерності майбутнього вчителя засобами театральної педагогіки.

У багатьох педагогічних інститутах країни студенти оволодівають елементами педагогічної технології й техніки в ході вивчення курсів "Основи педагогічної майстерності" та "Основи педагогічної творчості". Проте, слід зазначити, що зміст цих курсів, на жаль, занадто заідеологізований і перенасичений теорією, відомою студентам з курсів по теорії та історії педагогіки. Крім цього, у зазначених курсах не передбачене системне оволодіння технологією й технікою педагогічної діяльності, як її розуміємо ми. Особливо це відчутно у розділі "Елементи театральної педагогіки". На жаль, наголос зроблено виключно на напрацюванні акторських якостей, без урахування цілісної системи виховання актора, де кожний елемент зумовлює наступний і не існує окремо взятих елементів, вирваних з контексту театральної педагогіки.

Особливо слід підкреслити, що фундатор театральної теорії виховання актора К.Станіславський, вважав, що: "Система"-не "кухарська книга". Знадобилася якась страва, подивився зміст, відкрив сторінку-й крапка. Ні "Система"-не довідник, а ціла культура, на якій треба зростати й виховуватися впродовж тривалого часу. Її не можна завчити напам'ять, її можна засвоїти, ввібрати в себе так, щоб вона ввійшла у плоть і кров артиста, стала його другою натурою, злилася з ним органічно раз і назавжди, переродила його для сцени. "Систему" треба вивчати по частинах, але потім охопити в усьому цілому, добре зрозуміти її загальну структуру й склад. Коли вона розкриється перед вами, немов віяло, тоді тільки ви отримаєте про неї правильні уявлення"[6, с.203]. Це дозволяє зробити висновок, що система К.Станіславського-це наука цілісна, єдина, гармонійна, в якій кожний елемент зумовлює наступний. Вона складена з окремих частин, будь-яка з них є складне ціле, знов-таки складене з частин. Тому при вивченні системи як науки надзвичайно важливо, з одного боку, проникати в усі її дрібниці, опановувати її деталі, а з іншого-знати точно й певно місце кожної деталі, її призначення й роль як частини системи.

Ми вбачаємо в цьому принципову відмінність нашого дослідження і практичного курсу від згаданих вище дисциплін, яке спирається на висловлювання А.Макаренка: "Сама система засобів ніколи не може бути мертвою й застиглою нормою, вона завжди змінюється й розвивається, хоча б уже тому, що зростає й дитина, виходить у нові стадії суспільного й особистого розвитку, зростає й змінюється й наша країна. Тому жодна система виховних засобів не може бути встановлена назавжди.. Вона має бути так поставлена, щоб відображати необхідність руху й відкидати застарілі й непотрібні засоби"[4, с..23].

Крім цього, слід сказати й про те, що більшість викладачів різних вузів, кафедр педагогічної творчості й педагогічної майстерності скаржаться на катастрофічну нестачу годин для зазначених вище предметів, на скептичне ставлення керівників вузів до такого предмета. Особливо наголошуємо на тому, що багато викладачів розкриваючи теми оволодіння технологією та технікою мовлення вчителя та під час проведення практичних

занять за цими темами стикаються з певними труднощами. Ці труднощі пов'язані з тим, що викладачі не в достатній мірі володіють теоретичними знаннями та практичними навичками роботи над диханням, дикцією, розвитку мовлення, роботи з текстом. Нам здається, що причини знаходяться в тій самій відсутності системності у професійній підготовці майбутніх учителів та у відсутності підвищення кваліфікації та педагогічної майстерності викладачів вузів. Хоча ми не виключаємо й інших не менш істотних причин, про які сказано вище.

Перед педагогічною школою стоять два головних завдання: формування творчих якостей особистості студента та розкриття цієї особистості. Перше завдання включає в себе ідейне, естетичне та етичне виховання майбутнього педагога (формування світогляду, художнього смаку й морального обличчя). Розкриття ж творчого потенціалу індивідуальності досягається тільки шляхом професійного виховання й навчання.

Виходячи з того, що "педагогічне мистецтво" часто-густо називають театром одного актора... важливо знати принципи театральної дії та її закони". Слід окремо зробити застереження щодо поняття "театр одного актора", його характерних рис, схожості та відмінності від звичайного драматичного театру з тим, щоб вичленувати параметри, необхідні нам для професійної підготовки майбутнього вчителя. Зауважимо, що у процесі підготовки драматичного артиста й читця істотної відмінності немає, методика підготовки тут та сама.

Театр одного актора виник у середині 20-х років минулого століття. Він відрізняється оригінальною драматургією, сценічними засобами а, головне, способом існування актора на сцені. Ми маємо на увазі, що театр одного актора використовував такий драматичний матеріал, який у драматичному театрі не ставили з причини його "недраматургійності". Практики театру називали такий матеріал "розмовним", "безконфліктним". Підкреслимо, що саме з таким матеріалом найчастіше має справу вчитель.

Друга відмінність полягала в тому, що сценічні засоби театру одного актора повинні були "вміщуватися у валізу". Тобто в театрі одного актора не можна було побудувати декорацію у звичайному розумінні драматичного театру. Майданчик, на якому, як правило, працює читець, не дозволяє поставити обладнання кімнати або палубу корабля, не кажучи про інші більш габаритні предмети декораційного оформлення. Тому технічні засоби виразності, включаючи шумові, димові та інші ефекти, мають бути мінімальними. У більшості випадків робочий майданчик читця мало відрізняється від робочого місця вчителя у класі. Практично всі ці засоби театру одного актора легко можуть бути використані у звичайному шкільному класі.

І остання відмінність театру одного актора від звичайного драматичного театру-це спосіб існування актора на сцені. У драматичному театрі актор може "сховатися" за декорацію, грим, вбрання, образ, музику, нарешті за партнера, тобто він може не бути "самим собою". У театрі ж одного актора артист завжди виступає від свого імені. Нам уявляється, саме ця відмінність найбільш віддаляє читця від драматичного актора й найбільш наближає його до педагога. Існують і інші, менш істотні відмінності, але у рамках пропонованого дослідження вони не мають такого значення, як згадані.

Крім цього, відзначимо, що такий розподіл є достатньо умовним. Тому наше дослідження побудовано на основі принципів театральної школи, які застосовні для розвитку й тренування педагогічних навичок і вмінь майбутнього вчителя. Ми спиралися на дослідження В.Кан-Каліка та М.Никандрова. Ці дослідники відзначають деяку внутрішню схожість вимог, які А.Макаренко висуває щодо творчості педагога та актора. Ця обставина є аж ніяк не випадковою, й передусім тому, що сам А.Макаренко добре знав театр і як драматург, і як режисер, і як актор. Сьогодні можна з певністю говорити про вплив на

формування його творчої індивідуальності МХАТу, який сповідував театральну педагогіку К.Станіславського"[3, с. 45-45].

Отже, основою професійного виховання сучасного актора є система К.Станіславського. Ця система містить п'ять принципів, які можуть бути застосовані у процесі виховання педагога, саме: принцип життєвої правди; принцип ідейної спрямованості: "вчення про над завдання"; принцип дії- підґрунтя переживання й матеріалу для творчості; принцип органічності творчості; принцип творчого перевтілення в образ.

Кожний із зазначених театральних принципів знаходить своє відображення у практичній діяльності як актора, так і педагога.

К.Станіславський вбачав у сценічному мистецтві художньо узагальнене відображення дійсності, правдиве відтворення життєвих явищ і ситуацій. Тому правда життя, правдиве відображення дійсності становить головну вимогу великого майстра театральної педагогіки. У педагогіці це ніщо інше, як зв'язок навчання й виховання з життям. Інакше кажучи, проєктивна діяльність учителя.

Другий принцип учений вбачає в режисерському рішенні вистави, тлумаченні сценічних образів, ідейному втіленні сутності драматичного твору. Це майже без змін можна перенести в педагогічну діяльність, особливо у світлі нового педагогічного поняття "режисура уроку" (І.Зязюн) [8, с.67]. Цей принцип відіграє головну роль у конструктивній діяльності вчителя. Як і вистава, урок повинен мати надзавдання. А предмет (дисципліна)- наднадзавдання.

Третій принцип вкорінений в активності й дійовості мистецтва, обраних К.Станіславським як засадові. Активність і дієвість становлять підґрунтя для переживання й матеріал для творчості. У свою чергу, творче переживання й матеріал для творчості є провідними компонентами в організаторській діяльності педагога.

У процесі навчання у вузі формується творча особистість, відбувається саморегуляція її поведінки, розвиток та саморозвиток природних задатків та здібностей, підвищення загальної культури і духовності.

Проблему організації колективної творчої діяльності та провідної ролі особистості педагога в системі навчання було висвітлено у дослідженнях Б.Ананьєва, В.Кан-Каліка, М.Лазарева, А.Маркова, А.Макаренко, А.Мудрик, В.Роменець, С.Сисоєва, В.Сухомлинського, К. Ушинського та інших.

Процес підготовки майбутніх учителів до професійної діяльності засобами театральної педагогіки став предметом вивчення відомих дослідників (В.Абрамян, О.Булатова, Ж.Ваганова, В.Вартанова, Л.Дубина, Ю.Єлісєнко, П.Єршов, І.Зязюн, В.Моргун, Г. Переухенко, Н. Тарасевич).

Отже, психолога-педагогічною наукою достатньо широко висвітлені аспекти професійної підготовки вчителя з використанням театральної педагогіки. Разом з тим недостатня увага приділяється комплексному впровадженню театральної культури у процес формування творчої індивідуальності викладача. Це стосується передусім режисерської! акторської самореалізації, без якої не обходиться у своїй діяльності викладач. Це вимагає від нього певних специфічних здібностей та вмінь, розвиненої уяви, основи образного дійового мислення, уваги, виразної міміки, досконалої культури мовлення, техніки релаксації тощо.

Цілісна система педагогічної майстерності є основою професійної виразності викладача, тобто уміння яскраво, захоплююче висловлювати власні почуття і думки, обирати найдоцільніші методи взаємодії з аудиторією студентів, тим самим досягати більших результатів у навчально-виховному процесі. Тому, на нашу думку, слід спрямувати увагу не лише на використання у підготовці майбутнього викладача окремих напрямів театральної педагогіки, а театральної культури в цілому, складником якої є театральна педагогіка.

Видатні діячі театральної педагогіки, актори, режисери, драматурги К.Станіславський, М.Чехов, Е.Вахтангов, М.Кнебель, Б.Брехт, Б.Шоу та інші у своїх працях запропонували цікаві підходи, здатність до формування людини-творця. Г.Крісті, Л.Новицька, З.Гіппіус, В. Петров визначили роль та ознаки тренінгу як форми заняття, стимулюючого активність студентів, який відіграє важливу роль в розвитку їх професійно-особистісних якостей.

Вагомий внесок у розуміння ролі і значення елементів театального мистецтва у діяльність вчителя внесли Ю.Азаров, В.Букатов, П.Ершов, І Зязюн, Ю.Львова та інші.

Студенти-майбутні вчителі не тільки здобувають знання, опановують зміст та особливості обраної професії, але й готуються стати особистістю в освітньому процесі, яка характеризується високим рівнем професійних знань, умінь та навичок, необхідних для встановлення взаємодії і взаєморозуміння з оточуючим середовищем.

Про значення особистості вчителя в освітньому процесі, говорив ще К.Ушинський: “У вихованні все повинно ґрунтуватися на особистості вчителя, тому що виховна сила впливає тільки із живого джерела людської особистості. Ніякі статути та програми, ніякий штучний організм, наскільки добре він не був би осмислений, не може заступити особистість у вихованні...Без особистого безпосереднього впливу вихователя на вихованця істинне виховання, що проникає в характер, неможливе. Тільки особистість може впливати на розвиток і визначення особистості, тільки характером можна формувати характер” [10, с.47].

Особистість педагога виступає і джерелом розвиваючого впливу навчання і зразком, еталоном ставлення до справи, відданості ідеї, й інструментом переконання і настанови, тобто відіграє визначну роль у вирішенні всіх педагогічних завдань,

В.Сластьонін зазначає, що система педагогічної освіти розглядає майбутнього вчителя як об'єкт масового виробництва кадрів, ігнорує його як суб'єкта психічного та професійного розвитку, не створює умови, що стимулюють його до пошуку особистісного та значущого змісту професії [5, с.142]. Це положення заслуговує уваги, тому, що в умовах переходу до особистісно-орієнтованого навчання та виховання повинні створюватись оптимальні умови для професійного розвитку майбутніх вчителів.

Основою педагогічної діяльності є особистісні відносини між вчителем і учнем, викладачем та студентом, тобто багатством та неповторністю їх внутрішнього світу. Дослідження підтверджують, що інтерес до предмета, який вивчається, корельований ставленням учня або студента до педагога. Педагоги дуже часто втрачають авторитет не тому, що нічого сказати, а тому, що їх нецікаво слухати і вони механічно відпрацьовують час, відведений для викладання своєї дисципліни.

Таким чином, визначальним чинником успішності педагогічного процесу є професійна майстерність викладача, у синтезі його психолого-педагогічного мислення, професійно-педагогічних знань, навичок і вмінь, емоційно-вольових засобів виробності, що дають змогу педагогу успішно вирішувати навчально-виховні завдання.

Проблеми формування педагогічної майстерності вивчали О.Абдулліна, В.Бутенко, Ф.Гоноболін, Л.Задорожна, І.Зязюн, В.Кан-Калік, Л.Лимаренко, А.Макаренко, А.Мудрик, В. Сластьонін інші.

І.Зязюн зазначає, що “сутність майстерності-в особистості вчителя, в його позиції, здатності виявляти творчу ініціативу на ґрунті реалізації власної системи цінностей. Майстерність-це вияв найвищої форми активності особистості вчителя у професійній діяльності, активності, що базується на гуманізмі і розкривається в доцільному використанні методів і засобів педагогічної взаємодії у кожній конкретній ситуації навчання і виховання» [8, с.29], також розглядаються шляхи розвитку якостей майбутнього вчителя, які є основоположними: спостережливість, емпатія, динамізм, емоційна стабільність.

І. Зязюн виділяє наступні складові педагогічної майстерності:



- 1).гуманістична спрямованість (спрямованість на особистість іншої людини, утвердження словом і працею найвищих духовних цінностей, моральних норм поведінки та стосунків);
- 2).професійна компетентність (знання предмета, методика його викладання, педагогіки і психології, вміння й навички);
- 3).педагогічні здібності (індивідуальні передумови успішної діяльності, стимулятори професійного зростання):
  - комунікативність-уміння спілкуватися, легко вступати в контакт, викликати позитивні емоції;
  - перцептивні здібності - професійна проникливість, пильність, педагогічна інтуїція, здатність розуміти іншу людину;
  - динамізм особистості-здатність впливати на іншу особистість;
  - емоційна стабільність-здатність володіти собою, зберігати самоконтроль, здійснювати саморегуляцію;
  - оптимістичне прогнозування розвитку особистості;
  - креативність-здатність до творчості, спроможність генерувати оригінальні ідеї, відходити від традиційних схем, швидко розв'язувати проблемні ситуації;
- 4) педагогічна техніка (уміння використовувати психофізичний апарат як інструмент виховного впливу, володіти своїм тілом, мовленням, увагою, уявою, настроєм, методикою впливу вербальних та невербальних засобів) [8, с.174-175].

Отже, на основі розглянутих понять ми визначаємо педагогічну майстерність як вищий рівень педагогічної діяльності, який виявляється в тому, що у відведений час педагог досягає оптимальних результатів у роботі з дітьми. Це комплекс якостей особистості, який забезпечує високий рівень самоорганізації професійної діяльності. Фундаментом розвитку професійної майстерності вчителя виступають професійні знання з педагогіки, теорії і методики роботи з класом; особливостей психології та фізіології дітей; знання національного фольклору (народних обрядів, традицій, звичаїв); широка загальна ерудиція.

На думку таких дослідників як В.Абрамян, М.Барахтян, О.Булатова, Ж.Ваганова, Г.Гаріпова, Ю.Слісвенко, І.Зязюн, Н.Тарасевич на сучасному етапі розвитку освіти потрібні артистичні педагоги з широким діапазоном емоційних проявів, здатні творчо передавати учням багатства культури, а серед засобів, які впливають на формування особистості майбутнього вчителя, вдосконалення педагогічної майстерності, театральна педагогіка посідає важливе місце.

Слід наголосити, що ефективність професійної діяльності майбутнього вчителя залежить від рівня сформованості у нього такої комплексної якості як педагогічний артистизм. Поняття “артистизм” це латинське слово, що означає «ремесло, мистецтво, наука, вміле володіння, майстерність» [2; с. 234].

В.Абрамян, дає наступне визначення цього поняття: артистичність-це “сукупність кількох спеціальних здібностей, пов'язаних з фізичною організацією актора, з особливостями його емоційного апарату та своєрідністю його творчого мислення” [1, с.101 ].

О.Булатова, у свою чергу, зазначає що, артистичність педагога-це”.. уміння скинути маску турбот, хвилювань та негараздів, здатність показувати обличчям і жестами лише те, що стосується справи, допомагає здійсненню навчально-виховних завдань [2, с. 57].

К.Станіславський вважав, що артистичність-це особливий дар, властивий тільки поодиноким, геніальним акторам, який виявляється в найвищому рівні виконавської майстерності і художності [5, с. 112].

Таким чином ми визначили, що це поняття має подвійне значення. По-перше, артистизм-це видатні здібності, художня обдарованість, по-друге, це-висока майстерність,

віртуозність, досягнута в мистецтві чи у будь-якій галузі, а відносно до педагогіки, артистизм-це якість педагога-майстра, котра функціонує на всіх етапах процесу педагогічної творчості.

Артистизм як провідну якість особистості педагога-майстра досліджували В.Абрамян, Ш.Амонашвілі, М.Барахтян, О.Булатова, Ж.Ваганова, Г.Гарипова, В.Загвязинський, І. Зязюн, Л. Майковська та інші.

На основі аналізу наведених тлумачень досліджуваної категорії ми визначаємо педагогічний артистизм як комплекс професійно-значущих, взаємозв'язаних та взаємообумовлених якостей особистості викладача, який забезпечує досконале володіння способами педагогічної техніки та навичками перевтілення, виразної, естетично-привабливої передачі навчального матеріалу з метою максимальної реалізації індивідуального потенціалу викладача.

Педагогічний артистизм включає в себе:

- великий арсенал засобів вербальної і невербальної комунікації, образне мислення, відчуття внутрішньої свободи, багатство виявів особистості, розвинуту увагу, уяву, вишуканість, одухотвореність;
- здатність до перевтілення, привабливість, емоційність;
- уміння розуміти внутрішній стан студента, точно впливати на нього, встановлювати стосунки на позиціях психологічної рівності, перебудовувати власну поведінку залежно від педагогічних ситуацій;
- уміння транслювати оптимізм, позитивне ставлення до учнів, уникати комунікативних штампів: передбачуваності реакцій і дій, стереотипів поведінки, які не дозволяють учителю повністю розкритися як особистості;
- оптимальне поєднання загальнолюдських і професійно-необхідних знань, умінь, навичок, які дозволяють стимулювати й діагностувати рівень розвитку інтелектуальної і духовної сфер учня, вводити його у світ мистецтва, організовувати продуктивну діяльність, формувати соціально-ціннісні орієнтири.

Педагогічний артистизм має прояви і у процесі гуманістичної взаємодії учня і вчителя на основі емоційно-тонкої чутливості і співпереживання, розвинутого відчуття міри й адекватності поведінки, характерних для професійної рефлексії.

За визначенням Г.Переухенко, “театральна педагогіка-це наука про мистецтво навчання й виховання актора як особистості, котра здатна до відтворення суттєвих ознак людського життя у процесі рефлексивної діяльності” [9; с. 29], яка також, на думку видатного педагога Г.Крісті “розвиває й шліфує природні задатки своїх учнів, надає їм необхідні знання й навички, організує талант, допомагає йому стати гнучким, здатним відгукуватися на будь-яке творче завдання” [5. с. 13].

На основі цих досліджень можна зробити висновок, що педагогічне і театральне мистецтво має ряд спільних процесуальних характеристик, а саме:

- процес театральної та педагогічної творчості здійснюється в обставинах публічного виступу безпосередньо у присутності групи людей, які є активними співучасниками процесу;
- театральна і педагогічна діяльність через свою специфіку робить об'єкт свого впливу одночасно і суб'єктом творчості, співавтором, без активної участі якого, сам процес творчої активності неможливий;
- в основі акторської і педагогічної творчості лежить творчість, яка здійснюється у відведений для цього час, що потребує від творця оперативності в управлінні своїм психічним станом і своєчасним створенням творчого самопочуття;

- результати театральної і педагогічної творчості динамічні, вони розвиваються, змінюються, тобто це динамічний процес;
- театральна і педагогічна діяльність носить колективний характер;

Отже, в театральній і педагогічній діяльності знаходимо деякі спільні риси, тому використання у педагогічній майстерності елементів театральної педагогіки, є ефективним засобом підготовки майбутніх студентів до активної творчої діяльності.

Процес формування загально-педагогічних умінь з точки зору підвищення якості професійної підготовки студентів педагогічних вузів є важливим засобом оволодіння практичною психолого-педагогічною дією.

Він дає можливість оволодівати засобами саморегуляції, інтуїції, впливу на аудиторію, уміння ставити та вирішувати надзавдання своїх дій, розвивати творчу уяву, емоційну культури викладача тощо.

Як засвідчує досвід, тільки педагог з якостями артистичної особистості може самоствердитися та сформуванню мотиваційно-ціннісних відносин до змісту освіти і передати учню досвід попередніх поколінь відповідними педагогічними засобами.

Все вище зазначене дозволяє зробити висновок, що проблема формування творчої індивідуальності викладача засобами театральної педагогіки є актуальною і в подальшому буде розглядатися засобами науково-педагогічних досліджень.

**Список літератури:** 1.Абрамян В.Ц. Театральна педагогіка. - К.: Лібра, 1996. - 224 с. 2.Булатова О.С. Педагогический артистизм: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений.-М.: Изд-кий центр «Академия», 2001. -240с. 3.Кан-Калик В.А., Никандров Н.Д. Педагогическое творчество.-М., 1990. 120 с. 4.Макаренко А.С. Сочинения: В 7-ми т. – М., 1958.- Т.5.- -478 с. 5.Сластенин-В.А. Формирование профессиональной культуры учителя., Учеб. пособ,-М.: Прометей, 1993. - 177 с. 6.Станиславський К. С. Собрание сочинений: В 8-ми т.-М.. 1955.-Т. 3.,310с. 7.Станиславський К.С. Моя жизнь в искусстве //Собр. соч.: В 8 т.-М.: Искусство, 1954. - Т.І.- 511 с. 8.Педагогічна майстерність: Підручник /І.А-Зязюн, Л.В Кршущенко, І Ф.Кривонос та ін.; За ред. І.А Зязюна.- 2-ге вид., допов. і перероби.-К.:Вища шк., 2004.- 422 с. 9.ПереухенкоГЛ. Використання методів театральної педагогіки в процесі оволодіння основами педагогічної майстерності //Наукові записки.-Випуск 32. Частина П.-Кіровоград: РВЦКДПУ ім. В. Винниченка, 2001.- 126 с. 10.Уишнський К.Д. Три злемента школи //Избр. пед. соч.: В 2 т.-М.:Педагогіка -1974. -ТІ. – 320 с.

Л.А.Калініна

### ВПЛИВ ТЕАТРАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ НА ФОРМУВАННЯ ТВОРЧОЇ ИНДИВИДУАЛЬНОСТІ МАЙБУТНЬОГО ВЧИТЕЛЯ

*У статті розглядаються питання формування педагогічної майстерності майбутніх вчителів засобами театральної педагогіки як одного з важливих компонентів професійної компетентності вчителя.*

**Л.А.Калинина**

ВЛИЯНИЕ ТЕАТРАЛЬНОЙ ПЕДАГОГИКИ НА ФОРМИРОВАНИЕ ТВОРЧЕСКОЙ ИНДИВИДУАЛЬНОСТИ БУДУЩЕГО УЧИТЕЛЯ

**В статье рассматриваются вопросы формирования педагогического мастерства будущих учителей способами театральной педагогики как одного из важных компонентов профессиональной компетентности учителя.**

**L.A. Kalinina**

**THE INFLUENCE OF THE THEATRE EDUCATION SCIENCE ON THE FORMATION OF THE PEDAGOGICAL CRAFT ON THE TEACHER'S**

The question of the formation of the teacher's education science on the future teacher's by the means of the theatre science as one of the most important part of the special teacher's competence is showed in the article.

*Стаття надійшла до редакції 30.06.10*

**УДК 378**

*Борейко Н.Ю.  
м. Харків, Україна*

**ПЕДАГОГІЧНІ ТЕХНОЛОГІЇ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КУЛЬТУРИ  
ФАХІВЦІВ ІНЖЕНЕРНОГО ПРОФІЛЮ**

**Вступ.** Висока динамічність розвитку світу та виробництва, а також інтеграція України до європейського простору збільшує конкуренцію на ринку навчальних послуг та висуває до освіти нові вимоги. Також, згідно з положеннями Болонської декларації реформування вищої освіти вимагає модернізації змісту підготовки майбутніх фахівців відповідно до сучасних світових вимог... [1]. Тому важливим стає формування фахівця готового до постійного розвитку та вдосконалення, і поряд з необхідним рівнем професійних знань та професійної компетентності він повинен мати високий рівень професійної культури (професійних цінностей та інтересів, певні особистісні якості, високий рівень творчого потенціалу).

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Термін "культура", звичайно, не є новим. Своїм походженням воно зобов'язане латинському слову cultura (обробка, догляд, поліпшення). У такому значенні термін "культура" вживали філософи Б.Спіноза, Т.Мор та ін. У подальшому це поняття більше сприймалося у значенні просвіти, освіченості, вихованості людини. Сьогодні поняття "культура" передбачає спосіб визначення сфери історичної активності людини та її діяльності, як суб'єкта історичного процесу.

У науковій літературі з'явилися окремі роботи (А.Ашеров, І.Васильєв, О.Коваленко, Н.Ничкало та ін.), в яких трактується поняття «професійна культура», але для практичної організації процесу формування професійної культури цих праць недостатньо, необхідно, як зазначає Т.Назарова, "втілення тактики моделі її організації в навчальний процес через упровадження моделі останнього і тотожних йому моделей управління цим процесом" [2, с.10], тобто необхідно розробити та втілити модель навчально-виховного й управлінського процесу, що об'єднує у собі провідну концепцію та поетапний зміст, форми і засоби досягнення мети формування професійної культури. Розробка технології дозволяє зробити цей процес студентів керованим, а також забезпечують його корекцію.

**Мета дослідження** полягає у визначенні складових професійної культури та технології їх формування у студентів вищої технічної школи.

**Результати дослідження.** В енциклопедії професійної освіти "професійна культура визначається як характеристика рівня компетентності працівника (фахівця) і ставлення його до праці і до себе як суб'єкта праці" [3, с. 384].

Аналіз філософської, соціологічної, педагогічної літератури свідчить про те, що сутність і структура професійної культури учасників праці визначаються по-різному; часто як синоніми використовують поняття "культура праці", "культура виробництва", "професійна культура". Це зумовлено тим, що протягом тривалого часу питання культури і праці досліджувались паралельно. Праця була предметом дослідження економістів, котрі під культурою праці розуміли культуру умов, організацію праці і якість її результатів, тобто оцінювали культуру об'єкта праці, а не суб'єкта.

Намір визначити культуру суб'єкта праці сприяло оперуванню поняттям "професійна культура особистості". Уперше поняття "професійна культура" використовується в психолого-педагогічній літературі у 80-х років ХХ ст., зокрема в працях С.Батишева, Б.Ломова, Г.Соколової. Структура професійної культури включає в себе соціальний, власне професійний і морально-мотиваційний компоненти. Соціальний компонент визначається вмінням працювати в колективі, самодисципліною, ініціативністю, соціальною і творчою активністю, відповідальністю за результати праці. Професійний компонент характеризується компетентністю, рівнем організації, раціональним розподілом часу, ритмічністю, технологічною дисципліною, економічною і екологічною грамотністю. Морально-мотиваційний – виявляється у ставленні до праці як потреби, а також свідомості, сумлінності, гуманного ставлення до партнерів у суспільній діяльності, потреби в самоосвіті та самовдосконаленні, багатстві духовної культури [4]. Для формування професійної культури необхідна розробка педагогічної технології, що дозволить зробити цей процес студентів керованим.

Ще двадцять років тому технологічний підхід не використовувався у вітчизняній практиці, але нині розробка технології є обов'язковою вимогою до наукових педагогічних досліджень, їхнім якісним показником. Слово "технологія" грецького походження, означає "знання про майстерність", "мистецтво володіння процесом". Воно було запозиченим з промислового виробництва, де визначало ефективний процес виготовлення продукції. Використання поняття "технологія навчання" пов'язане, по-перше, зі стрімким розвитком науково-технічного прогресу, який зумовив технологізацію не тільки виробничої, а й гуманітарної сфери, по-друге, з незадовільним станом традиційних форм і методів навчання. У процесуальному розумінні технологія відповідає на питання: "як зробити (з чого і якими способами)?" [4, с.4]. Отже, основою технології навчання має бути ідея керування дидактичним процесом, проектування й відтворення навчального циклу. Традиційне навчання характеризується слабкою керованістю навчально-пізнавальною діяльністю, відсутністю активної позиції студента у навчальному процесі, слабкістю зворотного зв'язку та суб'єктивністю оцінки результатів навчання.

Самий термін "технологія" щодо навчального процесу було вперше вжито 1886 року американцем Дж. Саллі. Поняття "педагогічна технологія" в радянській педагогіці відоме з 20-х років ХХ ст., використовується у працях В.Бехтерева, А.Ухтомського, С.Шацького. У подальші роки сутність поняття досліджували В.Беспалько, В.Євдокимов, М.Кларін, І.Лернер, О.Пехота І.Прокопенко, Г.Селевко, С.Сисоева та інші. Поняття педагогічної технології має багато формулювань. Дискусія щодо сутності педагогічної технології дістала відображення в численних визначеннях багатьох авторів. Її суть зводиться до зіткнення крайніх точок зору: дехто вважає педагогічну технологію комплексом сучасних технічних засобів навчання, решта оголошує її процесом комунікації. Окрему групу становлять автори, які поєднують у понятті "педагогічна технологія" засоби і процес навчання.

Наведемо декілька близьких до нашого розуміння понять "педагогічної технології". Так, технологія, за визначенням В.Євдокимова, І.Прокопенка – "весь ланцюжок логічно впорядкованих навчально-виховних кроків, активів і циклів", "від початку і до закінчення навчання" [5]. Тож вони розглядають педагогічну технологію як проект певної педагогічної системи, що реалізується на практиці через деякі етапи. Це втілення на практиці алгоритму навчально-виховного процесу. Технологічний процес завжди передбачає певну послідовність операцій з використанням необхідних засобів (матеріалів, інструментів) і умов. У процесуальному розумінні технологія відповідає на питання: "Як зробити (з чого і якими способами)?" [4, с.4].

В.Монахов зазначає: "Педагогічна технологія – це продумана у всіх деталях модель педагогічної діяльності з проектування, організації та проведення навчального процесу з безумовним забезпеченням комфортних умов для учнів та вчителя" [4]. Зроблений вченим акцент на створенні моделі забезпечення комфортних умов для студентів та викладачів є важливим для визначених нами концептуальних умов.

За визначенням ЮНЕСКО, "педагогічна технологія – це системний метод створення, застосування і визначення усього процесу викладання і засвоєння знань з урахуванням технічних і людських ресурсів у їхній взаємодії, що ставить своїм завданням оптимізацію форм навчання" [2, с.23], тобто технологія є умовою оптимізації навченого процесу.

На нашу думку, найдосконалішим є визначення поняття "педагогічна технологія", розроблене С.Сисоевою – це створена адекватно до потреб і можливостей особистості і суспільства теоретично обґрунтована навчально-виховна система соціалізації, особистісного і професійного розвитку й саморозвитку людини в освітній установі, яка внаслідок упорядкованих професійних дій педагога за оптимальності ресурсів і зусиль всіх учасників освітнього процесу гарантовано забезпечує ефективну реалізацію свідомо визначеної освітньої мети та можливість оптимального відтворення процесу на рівні, який відповідає рівню педагогічної майстерності педагога [4]. Важливо у цьому визначенні підкреслити розробку технології відповідно до потреб людини.

Грунтуючись на усе вище означене, у нашому дослідженні педагогічна технологія (є особистісно орієнтованою) – це система найраціональніших етапів, дій, операцій, процедур (з визначенням для кожного етапу – мети, методів та засобів її досягнення, а також ролі кожного учасника процесу) особистого професійного розвитку і саморозвитку студента у вищому навчальному закладі, з обов'язковим забезпеченням комфортних умов для усіх учасників освітнього процесу, яка внаслідок упорядкованих професійних дій педагога та студента гарантовано забезпечує ефективне досягнення свідомо визначеної освітньої мети та можливість відтворення процесу [6].

Мета технології – послідовне сприяння формуванню цілісної особистості фахівця, досконало підготовленого до високопродуктивної професійної діяльності. Для досягнення цієї мети передбачається комплексне вирішення таких завдань: формування мотиваційно-ціннісного ставлення до професійної культури, до професійного вдосконалення і самовиховання та потреби в регулярних заняттях; формування системи професійних знань; забезпечення високого рівня фізичного стану, працездатності протягом всього періоду навчання і в професійній діяльності; опанування системи практичних професійних умінь і навичок; розвиток й удосконалення психофізичних можливостей, якостей і властивостей особистості; набуття раціональних рухових умінь і навичок; придбання досвіду творчого використання набутих знань, умінь та навичок для досягнення особистих і професійних цілей. Технологія має спрямовуватися на те, щоб студент бажав готуватися до професійної діяльності (мав мотивацію), знав як це робити (мав знання з основ організації свого професійного зростання), вмів підбирати засоби і правильно їх застосовував (практично реалізовував), а також контролював і коректував свою підготовку.

У педагогічній технології (з огляду на її особисту спрямованість) при побудові системи занять пріоритет надається цілям навчання, потім – формам і методам навчання. Зміст освіти, який складає основу організації традиційної системи ППФП, у цій технології є гнучкішою структурою. Тобто акцент з питання "чому вчити?" перенесено на питання "як навчати та як вчитися?". Зміст перестає бути жорстко визначеним. Він змінюється під впливом мотивів, професійних цілей та активності студентів, а також змін в виробництва та світі. Студенти вчаться бути рівноправними учасниками навчального процесу, при цьому здобуваючи не тільки додаткові права та свободи, а і додаткові обов'язки – несуть відповідальність за продуктивність навчального процесу.

Для практичної процесу формування професійної культури, необхідно втілення педагогічної технології, що є моделлю навчально-виховного й управлінського процесу і об'єднує у собі провідну концепцію та поетапний зміст, форми і засоби досягнення мети. Відповідно до визначених завдань у структурі педагогічної технології можливо визначити певні етапи досягнення необхідного результату: 1) мотиваційний; 2) когнітивно-орієнтовний; 3) діяльнісно-процесуальний, 4) контрольньо-коректувальний.

На першому етапі – мотиваційному – основною метою є формування ціннісного ставлення до занять. Цей етап є найголовнішим, усі інші етапи повинні постійно збагачувати його результати. Основна мета другого етапу, когнітивного – сприяти усвідомленню необхідності занять кожним студентом, надання теоретичної основи, створення індивідуальної траєкторії професійного розвитку кожним студентом – розуміння своєї індивідуальної професійної сутності, на основі якої створюється персонал-технологія професійної підготовки. Метою наступного, третього – діяльнісно-процесуального етапу, є практична реалізація особистої програми – формування цілісної особистості інженера. Метою останнього, четвертого – контрольньо-коректувального етапу, є перевірка рівня сформованості професійної культури.

**Висновки.** Визначено, що для підготовки конкурентоспроможної особистості фахівця необхідно педагогічний процес спрямувати на формування професійної культури, яка визначена як цілісне багаторівневе та багатокомпонентне утворення, до якого входить, мотиваційно-ціннісний, орієнтовний, операційний компоненти. Сучасна система підготовки фахівців інженерного профілю має приносити задоволення, стати потребою та формувати цілісну особистість з високим рівнем професійної культури. Для створення керованого процесу формування професійної культури було розроблено педагогічну технологію, яка складалась з наступних етапів: 1) мотиваційний; 2) когнітивно-орієнтовний; 3) діяльнісно-процесуальний, 4) контрольньо-коректувальний.

Виконане дослідження не вичерпує всіх аспектів поставленої проблеми, актуальними та перспективними залишаються питання підготовки викладачів до впровадження технології формування професійної культури, розробки сучасних підручників з формування професійної культури.

Список літератури: 1. Основні засади розвитку вищої освіти України в контексті Болонського процесу (документи і матеріали 2003 – 2004 рр.) / За редакцією В.Г. Кременя. – Тернопіль: вид-во ТДПУ імені В. Гнатюка, 2004. – 147с. 2. Освітні технології: Навч.-метод. посіб. / О.М.Пехота, А.З.Кіктенко, О.М. Любарська та ін.; За ред. О.М.Пехоти. – К.: "А.С.К.", 2003. – 255с. 3. Енциклопедія професійного образования: В 3-х т. / под ред. С.Я. Батышева. – АПОМ., 1999 – Т 2 М-П. – С. 414. 4. Педагогічні технології в неперервній освіті: Монографія (С.О.Сисоєва, А.М.Алексюк, П.М.Воловик, О.І.Кульчицька та ін.) / Заред. С.О.Сисоєвої – К.: Віпол, 2001 – 502с. 5. Прокопенко І.Ф., Євдокимов В.І. Педагогічна технологія. – Х.: Основа, 1995. – 105с. 6. Борейко Н.Ю. Педагогічні умови професійно-прикладної фізичної підготовки студентів вищих технічних навчальних закладів: Автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04. – Х., 2008. – 20с.

### ПЕДАГОГІЧНІ ТЕХНОЛОГІЇ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ФАХІВЦІВ ІНЖЕНЕРНОГО ПРОФІЛЮ

Визначено, що для підготовки конкурентоспроможної особистості фахівця необхідно педагогічний процес спрямувати на формування професійної культури, яка визначена як цілісне багаторівневе та багатокомпонентне утворення, до якого входить, мотиваційно-ціннісний, орієнтовний, операційний компоненти. Автор визначив складові професійної культури та технології їх формування у студентів вищої технічної школи.

Н.Ю. Борейко

### ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ТЕХНОЛОГИИ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КУЛЬТУРЫ СПЕЦИАЛИСТОВ ИНЖЕНЕРНОГО ПРОФИЛЯ

Определено, что для подготовки конкурентоспособной личности специалиста необходимо педагогический процесс направить на формирование профессиональной культуры, которая определена как целостное многоуровневое и многокомпонентное образование, в которое входит, мотивационно-ценностный, ориентировочный, операционный компоненты. Автор определил составляющие профессиональной культуры и технологии их формирования у студентов высшей технической школы.

N.Yu Boreyko

### PEDAGOGICAL TECHNOLOGIES OF FORMING OF PROFESSIONAL CULTURE OF SPECIALISTS OF ENGINEERING TYPE

It is certain, that for preparation of competitive personality of specialist it is necessary to point a pedagogical process at forming of professional culture, which is certain as integral education mnogourovnevoe and multicomponent, and in which is included, motivational-valued, reference, operating components. An author defined the constituents of professional culture and technology of their forming at the students of high technical school.

*Стаття надійшла до редакції 20.09.2010*

УДК 006.35

*Лук'яненко Г.,  
м. Київ Україна*

### СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО РОЗРОБЛЕННЯ ПРОФЕСІЙНИХ СТАНДАРТИВ

**Постановка проблеми.** Причини неузгодженості вимог роботодавців до рівня професійної підготовленості робітників пов'язані, перш за все, з об'єктивними процесами в суспільстві, а саме, з переходом від індустріального до інформаційного суспільства, орієнтацією виробництва на сферу обслуговування. Формування ринкової економіки, де, на відміну від планової, зростає рівень конкуренції між підприємствами, утворюється ринок праці як баланс між попитом та пропозицією робочої сили, сприяє підвищенню уваги до рівня кваліфікації виробничого персоналу. Крім того, бурхливий розвиток техніки, наукомістких технологій, створення нових форм і методів обслуговування



споживачів, виникнення нових типів виробничих підприємств вимагають від працівника застосування широкого спектра знань, умінь, а також швидкого опанування новими знаннями, вміннями та виробничими функціями, що, в свою чергу, обумовлює необхідність модернізації системи оплати праці. Ці та інші причини диктують необхідність оновлення всієї системи підготовки робітничих кадрів, яка включає професійно-технічні навчальні заклади, навчання на виробництві, неформальне отримання професійних навиків тощо. Основу сучасної професійної підготовки за будь-якими спеціальностями становлять нормативні документи (ДК 003:2005 - Національний класифікатор України. Класифікатор професій; ДК 009:2005 - Національний класифікатор України. Класифікація видів економічної діяльності; ДКХПП – Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників) [1;2;3], які містять опис змісту трудової діяльності за певними професіями. Дослідження ринку професій сфери обслуговування, проведений науковцями Інституту професійно-технічної освіти АПН України, спільно з фахівцями Міністерства освіти і науки України, педагогічними працівниками професійно-технічних навчальних закладів, роботодавцями підприємств швейної галузі, громадського харчування, ресторанного сервісу довів наявність суттєвих змін у змісті затребуваних професій. Отже, чинна нормативна база для системи ПТО потребує модернізації, а саме, побудови освітньо-кваліфікаційної характеристики випускника ПТНЗ на підставі професійного стандарту – багатофункціонального нормативного документу, який визначає систему показників змісту професійної діяльності у вигляді компетенцій для різних кваліфікаційних рівнів відповідно до Національної (галузевої) рамки кваліфікацій і дозволяє визначити ступінь відповідності професійної діяльності робітника вимогам виробництва (сфери послуг). Над розробленням професійних стандартів працює багато творчих колективів. Великий досвід розроблення стандартів накопичений як державними, так і недержавними установами. Серед державних організацій проблемами професійних стандартів переважно опікується Міністерство праці і соціальної політики, останнім часом до цього процесу приєднались Департамент професійної освіти Міністерства освіти і науки України, наукові інститути НАПН України, зокрема Інститут професійно-технічної освіти. Багато компаній, що належать іншим формам господарювання, відчувши незадоволення рівнем державних професійних стандартів, розробляють власні, що діють в межах компанії, а іноді і її партнерів. Так, досвід створення власних професійних стандартів є у компаній KNAUF, Спілки перукарів України, Мережі ресторанів «Козырная Карта» тощо. В багатьох цих підприємствах існують навчальні центри, а отже підприємці мають досвід у розробленні освітньо-професійних стандартів. Крім того, в Україні працюють Міжнародні проекти, які в певній мірі охоплюють питання професійних стандартів, а саме, проект «Підтримка реформування професійно-технічної освіти», проекти Європейського фонду освіти тощо. Отже, і шляхи створення стандартів в цих організаціях відрізняються.

**Мета статті** – здійснити огляд окремих підходів до розроблення професійних стандартів.

**Основна частина.** Розглянемо процес розроблення професійних стандартів, за яким працює Департамент професійно-технічної освіти Міністерства освіти і наук України. На першому етапі створюються робочі групи у відповідності до досліджуваної галузі, до складу яких включаються науковці, роботодавці – спеціалісти певних галузей, педагогічні працівники ПТНЗ. Чисельність однієї робочої групи коливається від 15 до 20 чоловік. Це, на думку учасників, дозволить охопити широке коло підприємств, вивчити більше професій галузі, більш детально визначити сучасний зміст трудових операцій тощо. Очолюють робочі групи, як правило, керівники ПТНЗ, які мають безпосередній зв'язок з виробничими підприємствами. Слід зазначити, що ці робочі групи в своїй діяльності спираються на чинні

нормативні документи: Державний класифікатор професій 003:2005, Кваліфікаційні характеристики професій тощо. Тому умовно назвемо такий підхід «нормативно-професійним». На другому етапі проводиться аналіз затребуваності професій галузі, визначається зміст цих професій. Цей етап поділяється на мікроетапи: I- розроблення анкет або опитувальників з метою визначення окремих відомостей про виробничі підприємства-учасники дослідження, адже члени робочих груп прагнуть співпрацювати із провідними підприємствами, які використовують новітні технології, займають стабільну позицію на ринку, задіюють в роботі фахівців різних професій галузі;

II – формування переліку професій певного напрямку, в яких найбільше відображаються зміни. Так, наприклад, роботодавцями швейного виробництва були відібрані 19 найбільш поширених професій із 40, визначених в ДК003:2005, фахівці громадського харчування обрали лише 8 найбільш затребуваних професій;

III – розроблення методики для визначення роботодавцями рівнів складності професій, що задіяні на підприємстві (таб. 1)

На найбільш важливому, четвертому, мікроетапі аналізу змісту сучасних професій проводилось визначення змісту трудових операцій, на підставі узагальнення функцій, необхідних для їх виконання. Використовуючи як основу Довідник кваліфікаційних характеристик професій, члени робочої групи пропонували роботодавцям ретельно проаналізувати існуючі робочі функції, визначити ступінь їх значущості за чотирма рівнями: низький, середній, високий, надвисокий, а також подати відомості про трудові операції межах професії, що виникли протягом останнього часу.

На цьому мікроетапі виникли певні труднощі. Вони пов'язані в більшості з тим, що не всі підприємства-партнери сумлінно поставились до анкетування. З іншого боку відбулись зміни у назвах трудових операцій, отже, складно було визначити їх зміст. Лівову частку роботи з визначення змісту трудових операцій виконували працівники ПТНЗ: методисти, викладачі, майстри виробничого навчання.

Другим етапом створення професійних стандартів передбачалось визначення трудових функцій на підставі об'єднання трудових операцій та ступеня їх значущості з метою формування кваліфікаційних рівнів компетенцій і включення їх до стандарту. Процес відбору і ранжування компетенцій здійснювався експертами-членами робочих груп. В результаті цього етапу з'явився розподіл професійних компетенцій в межах професії на кваліфікаційні рівні.

Таблиця 1

Визначення рівнів складності професій						
Рівні кваліфікації у відповідності до ЄСК	Назва професії	Рівень кваліфікації у відповідності до	Код за ДКХП	Типи освітніх програм (за Державним класифікатором робітничих професій)		
		ДКХП		Первинна професійна підготовка	П	П ІЛВИНЦЕ

				1	2	3		
				атестаці йний рівень	атестаці йний рівень	атестаці йний рівень		

На третьому етапі розроблення професійних стандартів відбувалась побудова проекту стандарту, яких би враховував нові тенденції в змісті професії був побудований у відповідності до існуючих підходів до створення Європейської рамки кваліфікацій і відповідав чинній тарифно-кваліфікаційній системі. Разом з тим, такий підхід до розроблення стандарту викликав нарікання з боку окремих керівників або власників приватних підприємств, де оплата праці здійснюється у відповідності до посади та службових обов'язків працівника, а не його розряду. Висловлювались думки про те, що такі стандарти не є стандартами нового покоління, а оновленими, модифікованими «старими» стандартами. Визначались сумніви щодо ефективної роботи такої чисельної робочої групи. Крім того, підхід до розроблення стандартів на підставі чинних нормативних документів не враховував нові професії, що виникли на ринку праці.

Інший підхід до створення професійних стандартів використовувався учасниками українсько-німецького проекту «Підтримка реформ ПТО» [4]. Робочі групи, кількість учасників яких була в межах 8-12 осіб, відійшли від нормативних документів і вивчали зміст роботи працівників певної галузі, підприємства безпосередньо на їхньому робочому місці. Труднощі у цій роботі були пов'язані переважно з пошуком партнерів-виробничників, які б погодились відслідковувати роботу їхніх працівників на підприємстві. Членами робочих груп було визначено те, що на багатьох середніх та малих за величиною підприємствах немає чіткого розгалуження посадових обов'язків між представниками окремих професій (монопрофесій). В результаті впровадження такого підходу, який умовно можна визначити як «інтегрований», виявилась необхідність в створення інтегрованих професій. Так, шляхом інтегрування монопрофесій «Офіціант», «Бармен», «Буфетник», «Адміністратор торговельного залу» створена нова професія – «Майстер ресторанного обслуговування».

На прикладі мережі ресторанів «Козырная Карта» можна прослідкувати ще один підхід до розроблення професійних стандартів. На думку керівників компанії існуючі професійні стандарти не відповідають вимогам сучасного виробництва, тому фірма вважає доцільним розробити і впровадити власні професійні стандарти. В цій роботі компанія спиралась на досвід і підтримку Європейського фонду освіти (ЄФО). Процес розроблення стандартів в цій мережі дуже подібний до вище згаданого «інтегрованого». Проте, є відмінні. На етапі створення робочих груп було сформовано два види груп: група розробників та експертна група. В групу розробників увійшло 6 чоловік, серед яких фахівці-практики з великим виробничим досвідом, консультанти від ЄФО. До експертної групи залучені керівники закладів ресторанного господарства Мережі «Козырная Карта». Обидві групи діяли паралельно. Кожний крок розробників піддавався експертизі. Такий взаємозв'язок дозволяв швидко враховувати пропозиції практичних робітників. Розробники стандартів відійшли від конкретних професій. За основу стандарту були взяті робітничі функції працівника з обслуговування гостей закладу. Це й підхід умовно можна назвати «функціональним або посадовим». Подібно до описаних вище підходів в цьому також визначались трудові дії,

операції, функції та рівень їх складності. Позитивним моментом такого підходу було включення до стандарту «індикаторів», за якими можна легко визначити ступінь відповідності претендента обраній або запропонованій посаді. Наприклад, в описі модуля функції «Готувати столовий посуд і прибори до обслуговування гостей» визначена необхідність здійснення своєчасного сервірування стола. В межах функції необхідно *уміти* візуально визначати потребу в столовому посуді, приборах, *знати* час і строки підготовчих робіт щодо обслуговування гостей. Однак, такий стандарт, цілком прийнятний в «Козырной Карте» скоріше нагадує детальну посадову інструкцію. Розробники цього стандарту не прив'язувались до конкретної професії, не ставили за мету створення нової професії. Малочисельна група розробників, кожний з членів якої добре володіє методиками розроблення, моментальна реакція небайдужих експертів дали позитивний ефект – професійні стандарти компанії дуже легко трансформуються в освітні, що використовується в Навчальному Центрі компанії. Цікаво відмітити, що окремі елементи стандарту, розробленого в «Козырной Карте» для персоналу, який працює з обслуговування гостей, дуже схожі за змістом трудових операції професії «Майстер ресторанного обслуговування». Отже, і цей підхід заслуговує на детальне вивчення з метою узагальнення і використання ефективних методів у процесі розроблення професійних стандартів.

**Висновки.** Безперечно, розроблення нових професійних стандартів як основи Державних стандартів професійно-технічної освіти нового покоління – необхідність, обумовлена сучасним розвитком як виробництва, так і суспільства в цілому. Створення професійних стандартів здійснюється за різними підходами. Завданням науковців є вивчення і узагальнення всього існуючого досвіду з метою створення «універсальної» методики розроблення державних професійних стандартів.

**Список літератури:** 1. Національний класифікатор України: класифікатор професій. ДК 003: 2005.– К.: Держспоживстандарт України [Електронний ресурс].– Режим доступу: [http:// zakon.rada.gov.ua](http://zakon.rada.gov.ua). 2. Національний класифікатор України: класифікація видів економічної діяльності. ДК 009: 2005 [Електронний ресурс].– Режим доступу: [http:// zakon.rada.gov.ua](http://zakon.rada.gov.ua) 3. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження переліку спеціальностей, за якими здійснюється підготовка фахівців у вищих навчальних закладах за освітньо-кваліфікаційним рівнем молодшого спеціаліста» від 20.06.2007 р. № 839 [Електронний ресурс].– Режим доступу: [http:// zakon.rada.gov.ua](http://zakon.rada.gov.ua) 4. Взаємодія ринку праці та професійно-технічної освіти. Механізм створення Державних стандартів професійно-технічної освіти з конкретних професій:Зб.мат.підгот.у рамках реалізації укр.-нім. проекту «Підтримка реформи професійно-технічної освіти в Україні». – К.,видавничо-поліграфічний дім «Формат», 2009. – 276с.

Лукьяненко Г.

## СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К РАЗРАБОТКЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ

В статье обоснована необходимость создания профессиональных стандартов нового поколения. Охарактеризован опыт и различные подходы к созданию профессиональных стандартов. Определены концептуальные основы разработки профессиональных стандартов.

Lukyanenko G.

**MODERN APPROACHES TO DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL  
STANDARDS**

The necessity of creation of professional standards of new generation is grounded in the article. Experience and different approaches is described to creation of professional standards. Conceptual bases of development of professional standards are certain.

*Стаття надійшла до редакції 25.09.2010*

**УДК 378**

*Кравець Ю..  
м. Київ, Україна*

**ПРОФЕСІЙНЕ НАВЧАННЯ В НІМЕЧЧИНІ  
ТА РОЛЬ РЕМІСНИЧИХ ПАЛАТ**

В умовах стрімкого зростання значення знань, а також демографічного спаду населення оптимізація розвитку людських ресурсів і, зокрема, трудового потенціалу стає стратегічним фактором конкурентоспроможності економіки держави. Тільки за допомогою висококваліфікованих мобільних кадрів можна забезпечити потрібне зростання економіки і зайнятості, що необхідне для реалізації кращих соціальних моделей і розвитку суспільства. В Україні, на жаль, відсутня чітка стратегія відтворення та розвитку трудових ресурсів, які б базувалися на відповідних знаннях і кваліфікаціях. Нині діюча система професійно-технічної освіти, яка є базовою у поповненні робітничих ресурсів не здатна надавати високоякісні послуги, які потребує економіка. Вона зорієнтована на вузькопрофільність з обмеженою професійною кваліфікацією. Про це свідчить перелік професій Національного класифікатора [1], що містить понад 2500 професійних назв робіт (для порівняння, Росія у 2007 році впровадила 284 укрупнених інтегрованих професій навчання, а в Німеччині передбачається скорочення із 350 до 100 базових професій). На сьогодні профтехосвіта є замкнутою системою, що сама собі визначає контингент учнів, номенклатуру професій за так званим держзамовленням, параметри кваліфікацій випускників та сама оцінює результати своєї діяльності. Як наслідок, трудові ресурси країни поповнюються робітниками, які за своїми кваліфікаційними параметрами не задовольняють потреби світу праці.

Всі ці проблеми потребують негайного вирішення і одним із шляхів є використання передового зарубіжного досвіду, який необхідно адаптувати до вітчизняних умов. Особливої уваги заслуговує досвід системи професійного навчання Німеччини, яка є передовою не лише в Європі, а й у світі. За минулі роки німецька система професійної підготовки кадрів довела високу ефективність. У чому ж її суть? Навчання різним професіям проводиться в рамках так званої «дуальної системи». Поняття «дуальна система» описує особливість системи професійного навчання в Німеччині. Основними елементами цієї системи є з одного боку підприємства, а з іншого - професійні школи. Спільними зусиллями вони забезпечують процес профнавчання. Хоча підприємство і професійна школа розділені як по своєму місцю знаходження, так і по правовому статусу, вони співробітничать один з одним. В принципі, завдання підприємства і професійної школи розподілені таким чином, що підприємство навчає практичним навикам, а

професійна школа відповідає за теорію. У реальності ж на підприємстві учневі часто пояснюється теорія, а теорія в професійній школі частенько доповнюється практичними заняттями. Тому особливо важливо, аби ці два стовпи дуальної системи взаємодіяли доповнюючи, а не повторюючи один одного.

Дуальна система профнавчання є досить ефективним і економічним інструментом кадрової політики. Як правило, чим більше навчання наближене до практики, тим вище пряма вигода для підприємства і учня. Вже при першому порівнянні витрат і переваг стає ясно, що учні є вигідною інвестицією в майбутнє. Так, наприклад, відповідно до репрезентативної вибірки Федерального інституту професійної освіти [5] загальні витрати на одне місце профнавчання склали в 2000 році 17491 євро в Західній Німеччині і, відповідно, 12438 євро в Східній Німеччині. У цю суму включені всі витрати на навчання, такі як заробітна плата учневі, соціальні і добровільні внески, робота особи, відповідальної за профнавчання, вартість робочого місця, а також внески за іспити. Найбільшою статтею витрат є виплата заробітної плати учневі, в середньому 8691 євро за весь період навчання в Західній Німеччині (6670 євро в Східній Німеччині). Розмір заробітної плати залежить від професії і часто зафіксований тарифними угодами. В середньому по професіях місячна заробітна плата учням складала в 2006 році 629 євро в старих і 536 євро в нових федеральних землях. Витрати нетто (в середньому 9329 євро в Західній і 6343 євро в Східній Німеччині) складають набагато меншу суму, чим витрати брутто. Ця різниця пояснюється продуктивним вкладом учнів. Так користь від їх праці під час навчання за рік складає в середньому 8162 євро в Західній і, відповідно, 6095 євро в Східній Німеччині. На невеликих підприємствах економічна вигода від праці учнів виявляється набагато раніше, оскільки там учні практично з перших днів навчання виконують і практичну роботу. Крім того, навчання приносить ще і додаткові вигоди. В першу чергу гідні згадки потенційні витрати, яких удалося уникнути завдяки профнавчанню, такі як витрати на пошук і кваліфікацію нових співробітників. Згідно даних Федерального Інституту професійної освіти [5] витрати на наймання і введення в справу одного нового співробітника складають в середньому 7064 євро. У цю суму включені витрати на оголошення в газетах, на процес відбору, а також затрачений час в період адаптації і так далі. Якщо великі підприємства можуть дозволити собі ризики прийняття помилкових рішень при виборі персоналу, то невеликі фірми вимушені вибирати найманий персонал з особливою ретельністю. Профнавчання здатне, як правило, зменшити плінність кадрів, оскільки у учнів спостерігається висока ідентифікація з підприємством. Крім того, підприємець спостерігає за учнем декілька років, що дозволяє взнати його сильні й слабкі сторони і довгостроково планувати його роботу на підприємстві. Профнавчання може принести підприємцям і інші неоцінені переваги, які не завжди можна виразити в монетарній формі. Підприємець може, наприклад, побудувати процес навчання відповідно до специфічних потреб підприємства і забезпечити тим самим збереження фірмових ноу-хау. Крім того, навчальні підприємства користуються хорошою репутацією у клієнтів, постачальників, банків і громадськості в цілому. Такі підприємства привабливі також і як роботодавці. І, нарешті, варто згадати загальну вигоду від профнавчання. Забезпечення ринку праці кваліфікованими працівниками можливо лише загальними зусиллями всіх підприємців. Якщо підприємства менше навчатимуть, то це приведе до нестачі кадрів і, відповідно, до підвищеного попиту на них, як це завжди відбувається в умовах дефіциту. Як наслідок, це приведе до вимушеного підвищення витрат підприємств на персонал. Особливо дорого цей брак кадрів відіб'ється при наймі нових працівників.

Ключову роль в професійному навчанні в Німеччині відіграє Реміснича палата (Handwerkskammer), яка одночасно виконує роль національної асоціації галузевих технічних фахівців. Для Німеччини підготовка ремісників (а це представники близько 150

робітничих професій і майстрів вищого розряду) – завдання державної ваги. Ще в 1953 році у ФРН був ухвалений Закон «Про ремісничу діяльність» [3], головна ідея якого полягала в створенні єдиної нормативної бази для заняття ремеслами і професійного навчання з різними стадіями підготовки. Надалі законодавчу базу доповнив ще Закон «Про професійне навчання» [2], який визначив єдиний порядок і концепцію навчання на всій території Німеччини. Ремісничі підприємства відносяться до ремісничих палат за регіональним принципом. Всього в Німеччині діє 55 ремісничих палат. Ремісничі палати є суспільно-правовими корпораціями. Ними ведеться реєстр ремісників, в який заносяться всі ремісничі підприємства регіону. Крім того, як органи економічної самоврядності ремісничі палати представляють інтереси ремісничих підприємств на політичному і комунальному рівнях. Вони налічують 850000 членів і надають їм широкий спектр послуг, починаючи від технічних, економічних і правових консультацій та допомоги по питаннях професійного навчання. Нарешті, ремісничі палати виконують функції правового нагляду за гільдіями ремісників, в яких на добровільній основі об'єднуються представники різних ремісничих професій. Міські і окружні гільдії утворюють у свою чергу красиві гільдії. На федеральному рівні ремісничі палати є членами Центральної асоціації німецьких ремесел з штаб-квартирою в Берліні. Окрім ремісничих палат в цю асоціацію входять 42 Центральні галузеві ремісничі союзи, а також деякі інші важливі економічні і ремісничі структури Німеччини. Палата консулює підприємства по менеджменту, експорту товарів, впровадженню нових технологій, захисту довкілля і по інших питаннях, надає юридичні послуги. Але головне місце відводиться навчанню і підвищенню кваліфікації кадрів. При палаті функціонують три незалежні комісії – по професійній освіті, по розробці екзаменаційних програм і по прийому іспитів. Це дозволяє добитися високої ефективності навчання, оскільки різними стадіями підготовки і прийому іспитів займаються різні люди, але по єдиних стандартах. Законом Німеччини «Про професійне навчання» [4] ремісничі палати наділені в області профнавчання повноваженнями компетентних органів і несуть відповідальність за навчання приблизно 150 ремісничим професіям. Палата має в своєму розпорядженні мережу власних навчальних центрів для підвищення або підтвердження кваліфікації майстрів і підприємства направляють туди своїх працівників. Кожне підприємство, незалежно від того, користується воно послугами центрів чи ні, направляє 20% від фонду заробітної плати на спеціальний рахунок підготовки кадрів. З цих коштів покривається частина витрат на навчання. Важливим фактором є те, що професійна підготовка фахівців в Німеччині здійснюється обов'язково через підприємства. Це необхідно для поєднання теоретичних курсів з практичною підготовкою. Три роки навчання сплановано таким чином, що поступово зменшується час знаходження учнів в навчальних центрах і збільшується їх робота на підприємствах. Але в навчальних центрах теж є практичні заняття, які відіграють також значну роль для освоєння професії. Після завершення періоду навчання учні складають іспит, витримавши який вони отримують робітничу кваліфікацію. Але на цьому мало хто зупиняється, робітники постійно проходять курси підвищення кваліфікації. Такі курси - обов'язкова умова для відкриття власної справи, а також для отримання права на навчання учнів. Успішна здача іспитів після таких курсів дає право на здобуття звання майстра. Але це можливо лише після трьох років праці підмайстром. На іспиті необхідно продемонструвати практичні здібності і теоретичні знання з професії, а також з таких предметів, як економіка і організація виробництва, право і професійна педагогіка.

**Список використаної літератури:** 1. Національний класифікатор України «Класифікатор професій ДК 003 : 2005», Держспоживстандарт України, Київ, 2. Закон Німеччини «Про професійне навчання», 23 березня 2005 р. <http://www.gesetze-im-internet.de3>. Закон Німеччини «Про ремісничу діяльність», 24 вересня 1998 р. <http://www.gesetze-im-internet.de>. 3. Положення про професійне навчання в Німеччині, 2003 р. [www.bibb.de](http://www.bibb.de) 4. Щорічний звіт Федерального Інституту професійного навчання Німеччини 2008 р. [www.bibb.de](http://www.bibb.de)

Професійне навчання в Німеччині та роль ремісничих палат.

Кравець Ю.

### **ПРОФЕСІЙНЕ НАВЧАННЯ В НІМЕЧЧИНІ ТА РОЛЬ РЕМІСНИЧИХ ПАЛАТ**

Нині діюча система професійно-технічної освіти України, яка є базовою у поповненні робітничих ресурсів, не здатна надавати високоякісні послуги, які потребує економіка. Тому вона потребує кардинальних змін. Одним із шляхів є впровадження передового зарубіжного досвіду, який можна адаптувати в вітчизняну практику. Особливої уваги заслуговує досвід системи професійного навчання Німеччини, яка є передовою не лише в Європі, а й у світі, та, зокрема, роль ремісничих палат в цій системі.

Ю. Кравец

### **ПРОФЕСИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ В ГЕРМАНИИ И РОЛЬ РЕМЕСЛЕННЫХ ПАЛАТ**

В настоящее время действующая система профессионально-технического образования Украины, которая является базовой в пополнении рабочих ресурсов, не способна предоставлять высококачественные услуги, которые требует экономика. Поэтому она нуждается в кардинальных изменениях. Одним из путей есть внедрение передового зарубежного опыта, который можно адаптировать в отечественную практику. Особенного внимания заслуживает опыт системы профессионального образования Германии, которая является передовой не только в Европе, но и в мире, и, в частности, роль ремесленных палат в этой системе.

Yu.Kravets

### **VOCATIONAL TRAINING IN GERMANY AND ROLE OF HANDICRAFT CHAMBERS**

The presently operating system of professional education of Ukraine, which is base in addition to the workings resources, is not able to give high-quality services which are required by an economy. Therefore it needs cardinal changes. One of ways is introduction of progressive foreign experience which can be adapted in domestic practice. The special attention is deserved by experience of the system of professional education of Germany, which is leading not only in Europe, but also in the world, and, in particular, role of handicraft chambers in this system.

*Стаття надійшла до редакції 25.09.2010*

**УДК 154.4: 37.033**

*Черемський М.П  
м. Харків, Україна*

### **ТВОРЧИЙ РОЗВИТОК ОСОБИСТОСТІ МАЙБУТНЬОГО ІНЖЕНЕРА В СИСТЕМІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ**

**Постановка проблеми.** Важливою проблемою освіти сьогодні є те, що вона практично не приділяє уваги креативному розвитку особистості. Навчання носить здебільшого репродуктивний характер, внаслідок чого особистість розвивається однобічно. Сьогодні, у



зв'язку з тотальною глобалізацією, що охопила увесь світ, як ніколи зростає роль особистості з її почуттями, думками та фантазією. Тому освіта має приділяти більше уваги саме творчому розвитку особистості.

**Зв'язок проблеми з теоретичними та практичними завданнями.** Творчий розвиток особистості необхідний інженеру з огляду на той факт, що він є потенційним конструктором, а дана діяльність немислима без творчості. Тому дуже важливим є виховувати в студенті творчі здібності, потяг до ініціативності та самодільності.

**Аналіз актуальних досліджень і публікацій з проблеми.** Над даною проблемою працювали такі видатні вчені та педагоги як К. Ушинський, В. Кирпичов, Ст. Холл, Дж. Дьюї, Дж. Гільфорд, К. Станіславський, К. Чуковський, А. Макаренко, Гр. Ващенко, В. Сухомлинський, К. Роджерс. Сьогодні над даною темою працюють С. Гончаренко, О. Кудін, І. Зязюн, О. Романовський, О. Пономарьов, С. Пазиніч, А. Долгарев та інші відомі вчені.

**Мета статті.** Пошук шляхів підвищення креативного рівня майбутнього інженера.

**Виклад основного матеріалу.** Важливою умовою професійної підготовки інженера виступає творчий розвиток особистості, який забезпечує дійсне розуміння цілей та завдань технічної освіти. Про це свого часу зазначав видатний учений, засновник Харківського та Київського вищих технічних закладів В.Л. Кирпичов. У своїй статті «Значення фантазії для інженерів» він вказує на те спільне, що існує між інженером та митцем, а саме фантазію, що однаково дає поштовх до творчості як поету так і вченому.

На жаль, більшість педагогів не розуміють того значення, яке має творчий розвиток для інженера. Послуговуючись переважно авторитарними методами навчання й виховання, такі викладачі наносять непоправної шкоди творчому самовираженню та самоствердженню особистості. Замість того, щоб сприяти пробудженню ініціативності та самодіяльності студента викладач навпаки їх гальмує. Тому слід всіляко залучати студентів до такої діяльності, котра активізувала б перш за все їх творчий потенціал. Важко уявити керівника заводу без творчої фантазії. Саме її відсутністю пояснюється сьогоднішній застій у промисловості, яка потребує перш за все нових ідей та пропозицій. Але, якщо педагог не переймається такою проблемою як активізація творчого самовираження особистості, він тим самим готує чергового пристосуванця, а не талановитого організатора та новатора.

Отже, слід всіляко підтримувати ініціативу особистості. Ініціатива породжує самодіяльність, що є дуже важливою у професійному становленні інженера. Адже без цього професіоналізм нічого не вартий і часто стоїть на заваді отримання нових ідей та пропозицій. «Коли б я хотів убити конкурентів нечесними засобами, – зазначав Г. Форд, – я запропонував би їм цілі зграї спеціалістів. Отримавши масу гарних порад, мої конкуренти не змогли б розпочати роботу» [1, с. 255].

Самодіяльність особистості може виражатися в різних формах, починаючи від участі в театральних гуртках і закінчуючи організацією майстерень та лабораторій. І та і інша форма самодіяльності є необхідною для творчого розвитку особистості.

Немаловажну роль у цьому процесі відіграють знання. Але вони мають подаватися також у творчому контексті. На жаль, більшості викладачів бракує уміння розповісти навчальний матеріал креативно, тобто так, щоб він міг викликати інтерес у студента. Причина криється у браку педагогічної майстерності. Тому, слід всіляко намагатися оволодівати творчими умінями та навичками. Педагог за визначенням дослідника педагогічної творчості М. Поташника є актором. А отже, викладачу слід звернутися у ту сферу, яка, на перший погляд немає нічного спільного з технічною підготовкою. Мається на увазі театральна

педагогіка, яка чи не єдина володіє системою творчої підготовки педагога. Дана система належить видатному актору, режисеру та педагогу К.С. Станіславському. Вона допомагає перш за все створити відповідний стан у викладача, усунути штампи та вивихи та виявити власне «Я» особистості, без котрого творча діяльність є неможливою.

Вищезгадана система, зокрема, запропоновані режисером «магічне коли б» та «пропоновані обставини» розкриває принципово інший бік професійної підготовки майбутнього інженера, а саме креативний. На жаль, цій стороні даної підготовки приділяється вкрай мало уваги.

Проблема творчого самовираження майбутнього інженера криється у вузькій професіоналізації фахівця, що не посилює, а лише послаблює його підготовку. Кажучи психологічною мовою, саме браком тимчасових нервових зв'язків пояснюється бідність фантазії сучасного інженера.

Це пов'язано з тим, що дана підготовка передбачає задіяння лише певних ділянок кори головного мозку, через що вони дуже швидко втрачають свою продуктивність. Але якщо задіяти і інші ділянки мозку, діяльність інженера була б більш масштабною та поглибленою. На цьому наголошує, зокрема, відомий український учений С.У. Гончаренко, котрий зазначає, що сучасна вища освіта використовує своїх можливостей лише на п'ять відсотків [2].

Ще в давні часи, коли не було чіткого розмежування наук, учні виховувалися всебічно. Окрім математики їх навчали музиці, «включаючи ритм, гармонію, гру на лірі, модуляцію голоса і часто танці, щоб повідомити гармонію та грацію тілу, і такт душі. Молодь знайомили з легендами та історією, тлумачили їй Гомера та драматичних авторів...» [3, с. 74].

Все це розвивало перш за все душу людини, її творчі можливості. На жаль, сьогодні, все настільки зформалізувалося і обездушилося, що важко казати про виховання даних якостей особистості. Саме цим пояснюється занепад практично всіх галузей виробництва. Адже товар коритуватиметься лише у тому випадку попитом, коли в нього вдихнули душу. Покупець завжди це відчує.

Креативна думка народжується з мрії. З давніх-давен людина мріяла піднятися у повітря, і ця мрія зрештою була втілена у життя. Коли б людина не мріяла, не фантазувала, то важко сказати чи пододала б вона перехід від мавпи до людини? Сьогодні, на жаль простежується зворотня тенденція, що є наслідком того, що люди перестають мріяти.

Отже, перш за все, має бути мрія. Вона захоплює та спонукає особистість до творчої діяльності. Тому викладач має робити все, щоб створити всі умови для утвердження даної мрії в життя. А що ми маємо натомість? Прийшовши у перший клас, учень вже має свою мрію, але згодом він її втрачає, зневірившись у її досягненні. Це стається через авторитаризм педагога, що вимагає лише сліпого послуху. Тому про яке сповнення мрій можна мріяти, коли вчитель від початку відмовляє учню в цьому. Відомий грузинський педагог Ш.О. Амонашвілі вважав, що навчання має відбуватися з позиції учня, вчитель же має відповідати на його запитання. На жаль, сучасні педагоги, переважною більшістю, бояться запитань учнів та студентів. Проведений автором статті експеримент, підтвердив дане спостереження.

Сучасній школі бракує рівноправного діалогу учителя та учня, викладача та студента. Але саме у діалозі народжується те нове, що іноді змінює навіть хід історії. Отже, необхідно відновити популярні свого часу дискусії та спори, з тим, щоб пожвавити народження нових думок та ідей. Для цього слід обом сторонам набратися мужності та,

переборюючи страх, на кшталт того, як аероплан долає супротив повітря, відважитися розпочати між собою діалог.

Діалогова форма навчання, маючи евристичний характер, активізує мислення, почуття, волю особистості. Саме тут варто було б застосувати систему Станіславського, яка привносить у розмову елементи загадковості, фантазії, непередбачуваності. Завдяки цьому, діалог збагатиться додатковими барвами та відтінками, сприяючи формуванню художнього мислення.

Не менш важливою формою активізації творчого самовираження є рольові та ділові ігри, спрямовані на розвиток розумової та емоційно-вольової сфери особистості. Важливим у грі є правда та віра в неї. Без цього гри не буде. Людина повинна повірити в пропонувану дійсність і вжитися в роль. Між цим учасник залишається самим собою, діючи від власного «Я», але у вигаданих умовах. Завдяки цьому, людина пізнає себе значно краще і виражає себе повніше, ніж вона себе виражала у звичайних умовах. Завдяки такому підходу, студент віднаходить, за словами В. Сухомлинського, «ту золоту жилку, ту живинку, розквіт якої принесе йому радість творчості» [4, с. 23].

Проведені дослідження показали, що в ролі людина краще виражає власне «Я», ніж будучи звичайним студентом. Російський психолог О. Лазурський пояснював таке явище теорією вчуття. Зокрема, він наводить уривок з роману «Анна Кареніна», де розповідається про те, як Анна, читаючи якийсь роман, хоче робити те, що роблять герої цього роману: боротися, перемагати разом із ними, їхати разом із героєм роману до його маєтку і т.д. [5, с. 312].

Вищезазначена теорія свідчить про те, що мистецтво значно розширює можливості особистості, активізуючи її волю, розум та почуття. Воно неначе підштовхує до творчості, запрошує у світ, де ти ще не бував. Саме сьогодні, коли йде процес обездушнення всього того, що має навики оживляти, нам потрібне мистецтво і все те, що з ним пов'язане. Адже воно чи не єдине несе правду життя і не терпить фальші. Тому і варто перш за все віддавати перевагу тому, що має зв'язок із мистецтвом.

О.М. Горький, досліджуючи проблему написання підручників зазначав, що межа між художньою та науковою книгою має бути стертою. Книга повинна стати дійовою та емоційною, привчаючи особистість до самостійного, науково-художнього мислення. Синтез наукового та творчого підходів, за словами видатного письменника, дає змогу знаходити «дотепні, оригінальні шляхи до трактування серйозного матеріалу, роблячи його простим, ясним та захоплюючим» [6, с. 16].

Отже, сьогодні слід шукати такі форми та методи професійної підготовки інженера, котрі максимально активізували б фантазію особистості. «Потроху ми починаємо розуміти, – зазначав американський психолог і педагог, засновник «педології» Ст. Холл, – мізерність однієї начитаності та вченості, одного пасивного сприйняття навчального матеріалу» [7, с. 161].

**Висновки:** Виходячи з вищесказаного, сьогодні важко казати про компетентність інженера, не враховуючи його творчого розвитку. Всі винаходи та відкриття були на початку плодом фантазії дослідника, а вже потім доведені на науково-експериментальному рівні. От чому нам потрібно сьогодні плекати творчу ініціативу студента, всіляко сприяючи його самовираженню та самоствердженню. Без цього професійна підготовка інженера буде неповною, а отже непродуктивною. Тому творчий розвиток інженера є важливою умовою формування професійної компетентності студента та його особистісного розвитку.

**Список літератури:** 1. Слово о науке / под ред. *Е.С. Лихтенштейна*. – М.: Знание, 1978. – 272 с. 2. *С.У. Гончаренко* Виступ на V Міжнародній науково-практичній конференції «Кримські читання-2010». 3. *Холл Ст.* Социальные инстинкты у детей и учреждения для их развития. – С.-Петербург, 1913. – 88 с. 4. *Куликова Л.Н.* Воспитать себя. – М.: Просвещение, 1991 – 143 с. 5. *Выготский Л.С.* Психология искусства. – М.: Искусство, 1986. – 573 с. 6. *Марієнгоф Є.М.* М. Горький про літературу для дітей / журнал «Радянська школа», №6, 1948. – 272 с. 7. *Холл Ст.* Собрание статей по педологии и педагогике. – М.: Московское книгоиздательство, 1912. – 444 с.

М.П. Черемський

### ТВОРЧИЙ РОЗВИТОК ОСОБИСТОСТІ МАЙБУТНЬОГО ІНЖЕНЕРА В СИСТЕМІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ

У статті йде мова про креативний розвиток майбутнього інженера. Ведеться розбір шляхів активізації творчого самовираження особистості. Пропонуються підходи, спрямовані на розвиток фантазії студента.

М.П. Черемской

### ТВОРЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ ЛИЧНОСТИ БУДУЩЕГО ИНЖЕНЕРА В СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ

В статье идёт речь о творческом развитии будущего инженера. Разбираются пути активизации творческого самовыражения личности. Предлагаются подходы, направленные на развитие фантазии студента.

M. Cheremskiy

### THE CREATIVE DEVELOPMENT OF ENGINEER

The creative development of engineer is very important. Because, engineer is future designer. The means of development of fantasy is discussions.

*Стаття надійшла до редакції 26.09.2010*

УДК 378, 147:37-091.12

*Вознюк О.В.,  
м. Київ, Україна*

### МОРАЛЬНИЙ АСПЕКТ ЗАГАЛЬНОЇ І ПРОФЕСІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ПЕДАГОГА ХХІ СТОЛІТТЯ.

**Постановка проблеми.** Серед ключових компетентностей, якими повинен оволодіти майбутній педагог, моральний-етичний аспект має пріоритетне значення. Він виступає показником і одночасно результатом професійно-особистісної готовності викладача до роботи у навчальному закладі, тому що виконання будь-якого педагогічного завдання має моральний зміст. Етична компетентність учителя репрезентує головні

регуляції його дій, що закріплюються у звичках, традиціях, принципах життя і професійній діяльності, психічних станах, діях, вчинках і якостях педагога, забезпечує вибір ним свідомої етичної поведінки згідно професійно-педагогічних норм.

Морально-етична компетентність за специфікою реалізації належить, до так званих, надпредметних компетентностей. Вони мають інтегрований характер і поєднують у собі певний комплекс знань, умінь і ставлень, які набуваються майбутніми учителями протягом засвоєння всього змісту педагогічної освіти. З огляду на сучасне національне відродження України, яке включає в себе відтворення і осмислення історичної пам'яті народу, активізується необхідність визначення нових критеріїв, які б дозволили виявити специфічні особливості національної ментальності та напрями розвитку української духовності. Будь-яка вільно обрана діяльність, зорієнтована на певну мету, супроводжується прагненням людини досягнути цю мету якнайкраще, що й породжує її ідеальний образ, найкращий «взірець» до якого людина хоче наблизитись.

**Аналіз останніх наукових праць.** Сучасні вчені надають великого значення моральному аспекту педагогічної діяльності, в тому числі емоційно-чуттєвої сфери педагога як базової в його формуванні. Більшість дослідників приходять до висновку, що професійна моральність педагога набувається в результаті цілеспрямованого формування й самовдосконалення, розвивається в сукупності з іншими психологічними характеристиками особистості. Свій доробок до генезису цих ідей зробили італійський мислитель Челіо Куріоне (трактат «Школа, або три книги про досконалу Граматику»), Кирило Ставровецький Гранквіліон («Євангеліє учительное...», «Перло многоценное...»), Йоган Генріх Песталоцці, який моральні якості людини називав «силою серця». Суттєвий внесок у вивчення проблеми формування морально-етичного аспекту особистості вчителя зробили В.Кан-Калік, А.Мудрик, М.Поташник, В.Сластьонін. В Україні цій проблемі приділяли увагу С.Бабишин, А.Бондар, Л.Вовк, О.Дзевєрін, І.Зязюн, Н.Калениченко, О.Мазуркевич, О.Мороз, Ф.Науменко, Б.Ступарик, М.Ярмаченко.

**Мета статті.** Проблема визначення вимог до особистості педагога до цього часу не втратила значущості та актуальності, адже процес формування морально-етичної компетентності майбутнього вчителя достатньо складний і суперечливий. Важливим компонентом у ньому є пізнання методологічних засад професійно-педагогічної етики, як її соціокультурних джерел. Метою статті є осмислення методологічних підходів, які дозволяють виявити змістове ядро моральності, її інваріантний характер, шляхи формування педагогічного ідеалу; розкриття характеру і особливості української ментальності як зумовлюючої форми етногенетичного та соціокультурного буття народу в історичному аспекті з метою актуалізації якісно позитивних національних рис українців у системі сучасного громадянського виховання.

**Виклад основного матеріалу.** Упродовж століть і тисячоліть саме рідна мова концентрувала в собі все духовне багатство народу, його неповторну національну сутність. У кожній мові закодовано самобутню національну психологію, національний світогляд і спосіб мислення та пізнання дійсності. З покоління в покоління передавався досвід, знання, віра, уявлення про навколишнє середовище, а це означає і про боротьбу протилежностей. На основі загальнолюдських цінностей з'явилися норми моралі, етики, естетики [7, ст. 45]. В цьому розрізі уявлення про добро і зло пов'язуються з поняттями «добре – погано». Позитивна та негативна оцінка вчинків, навколишньої дійсності, людей безпосередньо відображає їх відповідність або невідповідність загальнолюдським нормам моралі. Уявлення про добро і зло у свідомості людей співвідносяться з подіями, вчинками, явищами, фактами, які можуть відповідати або не відповідати загальноприйнятим нормам. Сприйняття етносом ідеї добра і зла та закріплення цієї інформації в мові може достатньо яскраво зобразити менталітет нації, особистісні варіанти ставлення до навколишнього

світу, особливості мовної системи. Всі явища дійсності в кінцевому результаті зводяться до альтернативи «добро – зло». Сприйняття і відображення у людській свідомості навколишньої дійсності є складним процесом, в результаті якого виникає загальна картина світу. Національні особливості сприйняття світу пояснюють наявність асоціацій, стереотипів мислення, символів, що відображаються як в мові так і в свідомості етносу. Серед різних народів можна виявити специфічні елементи, які позначають умови життя, світогляд, характерні конкретно для даної нації [2]. Правомірність виділення національної концептуальної картини світу полягає у вивченні особливостей різних мовних систем, фонових знань носіїв кожної мови, які визначаються національними традиціями, звичаями, віруваннями і т.д. Виявом добра вважається не просто відповідність нормам моралі, а відповідність уявленням про щастя, про те, що приносить людям позитивні емоції: радість, спокій, піднесення, почуття задоволення. Кожна людина має своє власне уявлення про добро і зло. Ці уявлення є наслідком сформованого змісту совісті, а, отже, є суто індивідуальними. Тому батьки і педагоги, реалізуючи закон природо відповідності виховання, повинні бути самі носіями духовних цінностей етнічної педагогіки – рідної мови, фольклору, народних мистецтв, інших етнічних традицій виховання дітей. Засвоєні рідною мовою знання про рід дитини, свій народ, його національні цінності, зокрема його віру і культуру, Батьківщину, мають найбільший виховний вплив на дітей. Добро і зло використовуються як стандарт для встановлення певних правил, норм, принципів, а також формування поглядів дітей, їх ідеалів. Результатом пізнання навколишньої дійсності і відображення її у свідомості являється уявлення, поняття, теорії, судження, категорії [4, ст.41].

Необхідно зазначити, що витоками сучасної теоретичної морально-педагогічної думки також є етичні концепції філософів античного світу. Моральність у них розглядається як визначальне, змістоутворююче явище людського буття. Формуються головні етичні вимоги та правила до людей, які навчають і виховують дітей. Так, давньокитайський мислитель Конфуцій переконливо доводив, що кінцева мета виховання людини полягає у зміцненні моралі, що дозволить подолати труднощі в майбутньому гармонійному суспільстві. У працях Аристотеля: «Нікомахова етика», «Евдемова етика», «Велика етика», розкривається суспільна природа моралі, її вплив на формування етики особистості.

В сучасних умовах оновлення системи педагогічної освіти особливого значення набуває проблема визначення вимог до особистості вчителя. Саме педагог творить характер, індивідуальність, неповторну особистість дитини, що можливе лише за умови високого рівня професійної компетентності та наявності розвинених професійних здібностей. Закон України „Про загальну середню освіту” визначає вчителя як особу з високими моральними якостями, яка має відповідну педагогічну освіту, належний рівень професійної підготовки, здійснює професійну діяльність, забезпечує результативність та якість своєї роботи, фізичний та психічний стан здоров’я якої дозволяє виконувати професійні обов’язки в навчальних закладах системи загальної середньої та вищої освіти. У Концепції національного виховання зазначено, що вчитель зобов’язаний прагнути до втілення в собі людського ідеалу, оскільки жодна інша професія не ставить таких вимог до людини [6, с. 83]. Постійний інтерес до проблем учительства в суспільстві викликається об’єктивними причинами. По-перше, учительство порівняно з іншими прошарками інтелігенції завжди стоїть найближче до всіх членів суспільства. По-друге, саме воно формує громадянське й духовне обличчя молоді, світогляд підростаючого покоління, від знань, культури, моральних цінностей та самосвідомості якого, у свою чергу, залежить майбутнє країни. По-третє, високі вимоги, які висуває суспільство до вчителя, його

особистості і професійної підготовки, сприяють прагненню вчителів до саморозвитку й самоосвіти. По-четверте, сфера народної освіти та її головний діяч – вчитель постійно знаходить в центрі уваги суспільства [6, ст.141].

Головними цінностями у формуванні загальної і професійної культури педагога стають справедливість, чесність, усвідомлення власної та громадянської гідності, дисциплінованість, відданість своїй справі, відповідальність. Національне відродження – це передусім реалізація духовно-національної ідеї. Багатство рідної мови, її моральний та ідейно-духовний зміст найглибше відображають національні цінності та святині. За А. Дістервегом, рідна мова і забезпечувана нею єдність нації мають стати «провідною ідеєю політичних відносин, внутрішніх і зовнішніх». Рідна мова і національна єдність розвиваються «як єдність виховання і навчання, єдність національного характеру і національного почуття та передається наступним поколінням. Саме рідна мова, на думку О. Потебні, - це єдина, нічим незамінна умова існування народу, нації. Кожна мова – це окрема самодостатня система пізнання і сприйняття дійсності, в тому числі і поняття «добро – зло», яке формується у свідомості дитини завдяки системі відображення, розуміння і повідомлення засобами рідної мови. Завданням педагогічної громадськості є формування високого почуття громадянської гідності і любові до своєї історії, мови, землі, а отже, Батьківщини [7, ст.97].

Сучасний етап розвитку освіти вимагає пошуку шляхів перетворення національної ідеї на формоутворюючу силу з умовою відповідності особливостям власної ментальності та орієнтації на властиві їй цінності. В цьому контексті особливо актуальною стає потреба у визначенні української ментальності через її екзистенційну сутність та амбівалентний характер. Зважаючи на складність, багатогранність визначення української ментальності у відродженні національної духовності, виникає потреба у виявленні її культуро творчих та виховуючи параметрів [1].

Характеризуючи морально-етичну складову педагогічного ідеалу, відображення суспільних цінностей і потреб, слід відзначити, що вперше поняття «ідеал» виникло у християнській моралі, а починаючи з XVIII ст., широко вивчається німецькими філософами (Ф. Шиллер, Ф. Шеллінг). У етиці зміст і структуру ідеалу вперше спробував визначити Й. Кант. Як елемент моральної свідомості етичний ідеал є ціннісним уявленням про досконалого педагога з позицій його професійного обов'язку. Протягом тривалого часу ідеал педагога, де етика мала переважне значення, формулювався як абстрактний образ. У Древній Греції народилися такі етичні цінності як краса, добро, чесність, сумлінність. Висвітлюючи педагогічний ідеал, доцільно звернути увагу на пам'ятки Київської Русі. Наприклад, у праці «Слово про закон і благодать» митрополита Іларіона опосередковано віддзеркалюються морально-етичні вимоги до педагога.

Продовжуючи кращі європейські традиції, у вітчизняній педагогічній науці також окреслюється моральний ідеал вчителя. У працях О. Духновича «Книжка читальна для початківців» і «Народна педагогія» зазначається, що вчитель - це найбільший художник, оскільки він вибудовує людину й людство. Відомі педагоги К. Ушинський, П. Юркевич, М. Драгоманов, Б. Грінченко, Т. Лубенець у своїх працях не тільки визначили риси ідеального педагога, а й досліджували внутрішні резерви розвитку такого вчителя. Отже, відомі вчені, педагоги минулого розробили етичне ядро педагогічного ідеалу. [5, ст. 307]. У процесі історичного розвитку зміст етики у складі педагогічного ідеалу формувалася та набував цілісності. Як багатокомпонентне явище він увібрав у себе такі складові:

- загальні моральні вимоги до педагога ( любов до дітей, добро, чесність, справедливість, сумління тощо);
- єдність професійних знань і моральних чеснот;
- міра виховного впливу, педагогічний такт;

- готовність педагога до самореалізації, прагнення до самоосвіти та самовдосконалення;

- громадянський, національний, народний характер.

Виявлення етичного ядра педагогічного ідеалу впливає на формування деонтологічних засад педагогічної професії. Розкриваючи зміст іншої історичної лінії «етика як умова гуманізації педагогічного процесу», слід відзначити, що ідеями гуманізму наповнена вся історія людської духовності [2]. Вагомий внесок у становлення системи загальнолюдських гуманістичних цінностей зробили французькі матеріалісти XVIII століття - Гельвецій, Гольбах, Дідро, Ламері.

У багатьох літературних пам'ятках часів Київської Русі засуджується зло і прославляється добро, утверджуються гуманістичні основи виховання. У творах «Повчання дітям» Володимира Мономаха, «Повість временних літ» Нестора Літописця, «Остромирове Євангеліє» звертається увага на добрі починання та почуття, любов до ближнього, розвиток навичок благородної поведінки, вміння вести бесіду, важливість особистого прикладу у вихованні дітей, самовдосконалення. Гуманісти бачили людину вольовою, діяльною, емоційно прив'язаною до світу. Етика педагога як складова гуманізму найбільш висвітлена у працях П'єтро Верджеріо. У його трактаті «Про благородні нрави й вільні науки» містилися принципи гуманної педагогіки:

- соціальна, громадянська спрямованість освіти;
- повага особистості дитини;
- орієнтація на природні особливості, вік, схильність, інтереси дитини;
- майстерність педагога, його вміння здійснювати диференційований підхід до учнів;
- відмова від фізичних покарань, вибір «м'яких» засобів виховання.

Видатні письменники - гуманісти української демократичної думки П. Грабовський, М. Коцюбинський, Л. Українка, І. Франко, Т. Шевченко сприймали мораль як вищий принцип гуманізму, критерій людського життя. Совість, добро, справедливість, співчуття вони розглядали як основні чесноти кожної людини. Високим гуманізмом сповнена наукова спадщина М. Грушевського. Особливу увагу він звертав на гуманне ставлення до вихованців, застосування найдодільніших засобів впливу, наголошував на значенні особистого прикладу педагога, наявності у нього ідеалу, який би він хотів втілити у своїх вихованців. Проблемам етики педагога в контексті розвитку ідей гуманізму присвячені праці видатних представників наукового напрямку гуманістичної психології - А. Маслоу, К. Роджерса, В. Франкла, Ф. Перлза. Базовими в гуманістичній психології є поняття «відповідальність», «любов», «самореалізація», «самоактуалізація», які за своєю сутністю складають категоріальний апарат етики. Розгляд генезису етико-педагогічних ідей у контексті гуманізації має суттєве значення для змісту сучасної професійно-педагогічної освіти, яка розвивається саме шляхом гуманізації та демократизації, упроваджує принципи особистісно зорієнтованого навчання та виховання школярів [8]. Вивчення етики як регулятора взаємин між учителем і учнем дозволяє зосередити увагу майбутніх педагогів саме на процесуальній стороні поведінки вчителя. Ще у античні часи Демокрит акцентував на моральній природі взаємин вихователя з вихованцями: дбайливе ставлення до особистості, її повага, ненасильницьке формування будь-яких якостей тощо. Ці ідеї активно розвиваються в період Відродження. Вони знаходять своє відображення у працях видатних італійських учених-гуманістів - Вітторіо Рабальдоні да-Фельтре, Маффео Веджо. У працях Еразма Роттердамського («Про виховання дітей»), Мішеля Монтеня («Досліди») критикується невігластво вчителів і жорстокі педагогічні методи того часу. Окремо звертається увага на особливості взаємодії



вчителя з молодшими школярами. Е. Роттердамський писав, що для дитини молодшого віку потрібен такий вчитель, який приваблює душевністю, а не той, який лякає жорстокістю. Поводження наставника з вихованцями має бути врівноваженим. У період Нового часу Жан-Жак Руссо в романі «Еміль, або про виховання» виступає проти схоластичної школи із зубрінням і жорстокою дисципліною, з тілесними покараннями та приниженням особистості. Етика поведінки педагога за Руссо, це - створення умов для саморозвитку особистості дитини.

В Україні у Статуті Львівської Братської школи були сформульовані моральні вимоги до вчителя: гуманно й рівно ставитися до всіх дітей; не мати заздрості; бути добропорядним, чесним; спиратися на такі методи виховного впливу: особистий приклад, зміст навчальних предметів, заохочення та покарання, участь у обрядах, моральні бесіди, основи самоврядування [1]. Проблема етики педагогічної взаємодії вчителя з дитиною активно розроблялась видатними вітчизняними вченими та педагогами: К. Ушинським, С. Русовою, М. Демковим, Я. Чепігою та іншими. Так, К. Ушинський, надаючи велике значення характеру взаємин педагога з вихованцем, стверджував, що виважений, свідомий вплив на учнів можливий тільки за умови тісних, доброзичливих контактів. Якщо вчитель не любить дітей і не може викликати в них симпатії, йому треба залишити педагогічну справу. Учений звертає увагу на педагогічний такт, сутність якого він бачив у інтуїтивному відчутті особливостей дитини [5, ст.21].

**Висновки і перспективи подальших розробок.** Отже, педагогічна етика пройшла в своєму розвитку шлях від абстрактного ідеалу вчителя до комплексного інтегративного утворення, базової ідеї функціонування багатьох педагогічних систем, основу яких складають ідеї гуманного ставлення вчителя до учнів, їх психологічної підтримки, ініціативи, творчості, відповідальності, особистого прикладу поведінки, доброти, співчуття, свободи, самовизначення.

Морально-етичний аспект виступає стрижнем педагогічних систем, які створені Ш. Амонашвілі, М. Гузик, О. Захаренко, І. Івановим, Є. Ільїним, С. Лисенковою, В. Шаталовим, В. Караковським. Проведений проблемно-генетичний аналіз розвитку етико-педагогічних ідей у історії педагогічної думки дозволяє не тільки прослідкувати генезис цих ідей за змістовими напрямками, а й створити певну методологічну основу формування в учителів етичної компетентності, показати інваріантний характер змісту професійної етики. Адже, щоб поводитись компетентно, відповідно до норм етики, необхідно глибоко усвідомити її сутність і значення.

Важливою духовною складовою морально-етичного образу педагога є його національне самоусвідомлення. Адже засвоюючи рідну мову, діти кожного народу засвоюють національний зміст (ідейний, моральний, художньо-образний), свою національну культуру, мистецтво, духовність. Вони вчаться дорожити духовними цінностями батьків і дідів, своїм родоводом, моральними і матеріальними цінностями рідного народу. Навчаючись і виховуючись рідною мовою, діти природно визначають і свою національну приналежність, ідентифікують себе з рідним народом. Вони люблять рідну землю, природу батьківського краю, шанують історію предків, вивчають рідну культуру, виростають патріотами, активними громадянами своєї держави, здатними передати і зміцнити в наступних поколіннях морально-етичні якості та розуміння важливості творити добро і ненавидіти зло у всіх його формах. Адже саме така життєва позиція є запорукою щасливого майбуття всього людства.

**Список літератури:** 1. Біляєв О.М., Вашуленко М.С., Плахотник В.М. Концепція мовної освіти в Україні// О.М. Біляєв, М.С. Вашуленко, В.М. Плахотник //Рідна школа. -

1994. - №9. - С.71-73. 2. Гонський В. Мова як складова національної культури// В. Гонський //Рідна школа. – 2003. - №1. – С. 3-5. 3. Дубина М., Астахова В. та ін.. Практична реалізація наукових засад мовної освіти. // Українське слово. 2009. - №34. – С.10-13. 4. Кононенко В.І. Національно-мовна картина світу. Зіставний аспект (на мат-лі укр.. та рос. Мов) // В.І. Кононенко //Мовознавство. – 1996.-№6. – С. 39-46. 5. Маловідомі першоджерела української педагогіки (друга половина ХІХ - ХХ ст.): Хрестоматія/ Упоряд.: Л.Д.Березівська та ін. - К.: Науковий світ, 2003. - 418 с. 6. Панасенко Е. А. Ідеал учителя у вітчизняній педагогічній журналістиці другої половини ХІХ – початку ХХ століття: дис... кандидата пед. наук: 13.00.01 / Панасенко Еліна Анатоліївна. – Слов'янськ, 2001. – 230 арк. 7. Потєбня О.О. Думка і мова. – К.: СІНТО, 1993.- 191с. 8. Сластенин В. А. Професіоналізм учителя как явление педагогической культуры / В. А. Сластенин // Управление современной школой. Завуч : науч.-практ. журн. для администрации школы. – 2009. – № 6. – С.79 – 94.

О.В. Вознюк

#### **МОРАЛЬНИЙ АСПЕКТ ЗАГАЛЬНОЇ І ПРОФЕСІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ПЕДАГОГА ХХІ СТОЛІТТЯ.**

У статті висвітлено морально-етичні засади як основну складову загальної і професійної культури педагога ХХІ століття. ті.

О.В. Вознюк

#### **МОРАЛЬНЫЙ АСПЕКТ ОБЩЕЙ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КУЛЬТУРЫ ПЕДАГОГА ХХІ ВЕКА.**

В статье рассматриваются морально-этические понятия как основная составная общей и профессиональной культуры педагога ХХІ века.

O.V. Voznyuk

#### **THE MORAL ETHICS ASPECT COMMON AND PROFESSIONAL PEDAGOGICAL CULTURE XXI CENTURY.**

The article deals with the problem of moral ethics aspect in the building of society's moral standards common and professional pedagogical culture XXI century.

*Стаття надійшла до редакції 02.06.2010*

УДК 378.147:51-4

*О.В. Фуштей  
м. Київ, Україна*

#### **ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНЬОГО ВЧИТЕЛЯ ФІЗИКИ**

**Постановка проблеми:** Ефективність освіти завжди залежала від рівня підготовки

педагогів. Процес інформатизації освіти пред'являє високі вимоги до професійних якостей і рівня підготовки педагога, до його професійної компетентності. Саме формування професійної компетентності зумовлює зміну підходів, поглядів, діяльності педагогів та студентів.

Визначенню та розумінню поняття «компетентність» останнім часом присвячено багато публікацій, статей і монографій вітчизняних та зарубіжних авторів.

**Аналіз останніх досліджень.** Професійна компетентність є одним із головних пріоритетів закладів освіти. Тому проблема формування професійної компетентності перебуває в центрі уваги багатьох учених. Розвитку професійної компетентності присвячені праці знаних українських науковців І. Ісаєва, І. Зязюна, В. Петрук, І. Підласого, В.Калініна, В. Сластьоніна, С.Сисоевої, Л. Романової, О. Тищенко та ін. а також закордонних О. Хуторського, І. Зимньої, Н. Кузьміної, Т. Сорокіної та інших. Аналіз досліджуваної проблеми в психолого-педагогічній літературі свідчить, що немає єдиного визначення та розуміння поняття «компетентність». Це зумовлює актуальність даного дослідження.

**Метою** нашої статті є дефінітивний аналіз різних точок зору на проблему визначення поняття компетентності. Також ми розглянемо сучасні підходи до поняття професійної компетентності майбутнього вчителя фізики.

**Виклад основного матеріалу.** В умовах розбудови української державності, культурного та духовного відродження українського народу постає питання відповідності освіти запитам суспільства згідно зі світовими досягненнями науки.

Початок ХХІ століття означений складним пошуком нового світорозуміння, педагогічного світовідчуття, здатного не лише дати адекватну оцінку неоднозначним трансформаційним процесом, а зазірнути в майбутнє.

Значну увагу на професійну компетентність учителя звертали вітчизняні педагоги ХХ ст., зокрема С. Русова, П. Блонський, С. Шацький, А. Макаренко, В. Сухомлинський та інші.

Видатний теоретик вітчизняної педагогіки і психології П. Блонський розглядав нову школу з позицій ідей гуманізму, перетворення дитини в центр педагогічного процесу і прагнув втілити свої ідеї в науковій формі. Він закликав учителя «бути людиною», «любити життя, жити зі школою і дітьми спільним життям», «залишати глибокий слід у їхніх душах», «не ховаючи серця» [2].

З точки зору П. Блонського, істинного авторитетного вчителя, який поєднує в собі функції виховання і навчання, характеризує не тільки освіченість, а й творчий потенціал, і тому він має бути «не всезнайкою, не енциклопедичним словником, а Сократом», який може захопити дитину розповіддю, поезією, мистецтвом, фантазією.

Блискучий український педагог-практик А. Макаренко сформулював ряд положень з проблеми педагогічної праці, що по праву вважаються основоположними у теорії педагогічної майстерності. А. Макаренко розкрив в ряді своїх праць структуру та зміст професійності вчителя. Професійно-педагогічна майстерність пов'язується з високим рівнем вихованості вчителя, його авторитетністю та моральними якостями, наявністю чіткої спрямованості, особистого «кредо», глибоких професійних знань і умінь, а також із сильним характером, діловитістю, твердою волею, моральним ставленням до дітей у поєднанні вимогливості з повагою до них. Особливе значення в структурі педагогічної майстерності А. Макаренко надавав педагогічній техніці, розуміючи під цим набір спеціальних знань, умінь і навичок практичного володіння прийомами педагогічних впливів як у вузькому розумінні, так і в широкому – володіння різноманітним «інструментарієм» науково-організованої системи впливів. Розкриваючи зміст педагогічної техніки, педагог-новатор охарактеризував її елементи

– володіння вчителя-вихователя словом, інтонаціями, мімікою, рухами, настроєм, усім організмом. Він займав достатньо чітку позицію щодо формування педагогічної майстерності. Він заперечував думку про вирішальне значення таланту в педагогічній професії. «Майстерність вихователя не є якимось особливим мистецтвом, що вимагає таланту, але це спеціальність, якої треба навчатися» [8].

Основи нової парадигми гуманістичної педагогіки були закладені видатним учителем В. Сухомлинським, який уважав людинознавство головним шкільним предметом. Створюючи і реалізуючи індивідуально-спрямовану педагогіку, найвищою цінністю якої виступає людина, В. Сухомлинський істотно поглибив підходи до розуміння особливостей педагогічної професії, значення в ній майстерності, творчості, культури, професіоналізму. «Праця педагога – це, насамперед, напружена праця серця... й творчість розуму..., немає у світі важчої, виснажливішої для серця праці...» – писав він. У роботах видатного педагога розкривається ідеальна модель гарного вчителя високого рівня педагогічної культури, якому властиві гуманізм, духовність, загальна культура, інтелект, якості дослідника, творчий підхід до справи, здатність до самовдосконалення і подається всебічна характеристика складових педагогічної культури, показується їхнє переплетіння і взаємозв'язок. На думку сучасних дослідників, таких як Н. Гузій, І. Гушлевської, проблеми педагогічної майстерності в творчості В. Сухомлинського розглядаються як єдність особистісних якостей педагога, його освіченості та володіння педагогічною технікою, а структура збагачується такими компонентами, як педагогічний оптимізм, характер духовного спілкування, щирого та емоційного діапазону вчителя [3, с. 23].

Формування педагогічної майстерності, педагогічної творчості, на думку В. Сухомлинського, слід розпочинати в педагогічних закладах і продовжувати в практичній діяльності у процесі ознайомлення з роботою педагогів-майстрів за допомогою осмислення їх досвіду.

Аналіз психолого-педагогічної літератури засвідчує, що термін «професійна компетентність» фахівця – одне з найуживаніших нових понять, що з'явилися у педагогічній науці та освітній практиці нашої країни в останнє десятиріччя. Поняття «компетентність» широко використовується в державних документах. Приміром, у Національній доктрині розвитку освіти України в XXI ст. (провідному документі розвитку освіти до 2010 р.) серед провідних завдань формування особистості зазначається необхідність набуття компетентності. Освіта в Україні є відкритим соціальним інститутом. Як стверджує І. Гушлевська, суб'єкти системи освіти співпрацюють з міжнародними інституціями та організаціями, які для здійснення своєї діяльності покликані залучати педагогів, дітей та молодь з метою набуття ними соціальної компетентності й досвіду в питаннях взаєморозуміння, толерантності, культурного різноманіття і водночас для збереження та примноження власних культурних надбань [3, с. 22].

Сучасна педагогіка вже має певні напрацювання в цьому напрямі. Проблему компетентності на різних рівнях аналізу розробляють С. Гончаренко (тлумачення явища компетентності), І. Тараненко (компетентність як здатність до найефективнішого застосування знань), А. Василюк (сучасні підходи до компетентності вчителів), І. Ящук (життєва компетентність особистості), В. Ковальчук (соціальна компетентність учителя), О. Овчарук (європейські підходи до проблеми компетентності), А. Михайличенко, В. Аніщенко (професійна підготовка на основі стандарту компетентності) та ін.

Українські вчені по-різному тлумачать поняття компетентності. Найбільшого поширення в нашій науковій літературі набуло визначення компетентності як «сукупності

знань і вмінь, необхідних для ефективної професійної діяльності: вміння аналізувати, передбачати наслідки професійної діяльності, використовувати інформацію» [6, с. 12]

Аналіз тлумачення поняття «компетентність» у словниках означає: – у перекладі з латинської означає «оволодіння знаннями, які дозволяють міркувати над чимось» [10]; – знання та досвід в тій чи іншій галузі. [9]; – у Великому словнику німецької мови як іноземної термін «компетентність» характеризується як здатність до дії, як уміння використовувати знання у практичній діяльності [7].

За визначенням експертів країн Європейського Союзу поняття «компетентність» слід розглядати як здатність застосовувати знання та вміння ефективно й творчо в міжособистісних стосунках – ситуаціях, що передбачають взаємодію з іншими людьми в соціальному контексті так само, як і в професійних ситуаціях. Компетентність – поняття, що логічно походить від ставлень до цінностей та від знань до умінь [1].

Міжнародна комісія Ради Європи в своїх документах розглядає поняття компетентності як загальні, ключові, базові вміння, фундаментальні шляхи навчання, ключові кваліфікації, навчальні вміння або навички, ключові уявлення, опори, або опорні знання. На думку експертів Ради Європи, компетентність передбачає спроможність особистості сприймати та відповідати на індивідуальні й соціальні потреби та комплекс ставлень, цінностей, знань і навичок [4].

Н.Кузьміна розглядає професійно-педагогічну компетентність вчителя за фахом і визначає її як сукупність умінь педагога як суб'єкта педагогічного впливу особливим чином структурувати наукове і практичне знання з метою найкращого вирішення педагогічних завдань [5, с. 34].

І. Зязюн вважає компетентність першоосновою професійності. В його трактуванні поняття професійної компетентності на перше місце ставиться комплексність знань, а саме: вміння синтезувати матеріал, аналізувати ситуації спілкування, осмислювати суть явищ, обирати засоби взаємодії [6].

У розробках російських науковців заслуговують на увагу тлумачення А. Маркової та Н. Кузьміної. Так, у своїх дослідженнях А. Маркова характеризує зміст професійної компетентності педагога процесуальними та результативними показниками і визначає професійну компетентність фахівця як здатність та готовність виконувати особисту професійну діяльність [5, с. 15].

Поняття компетентності набуло широкого значення у світовому освітньому просторі. Зокрема, американський педагог Едмунд Шорт присвятив проблемі компетентності багато ґрунтовних досліджень. Е.Шорт обґрунтовує чотири загальні концепції компетентності.

Згідно з першою концепцією компетентність тлумачиться як поведінка або дія, тому розуміння компетентності в її межах пов'язується із набуттям людиною вмінь і навичок для певної діяльності, що немає творчого характеру.

У другій концепції вчений розглядає компетентність як володіння знаннями, вміннями та навичками. При цьому людина в кожній своїй професійній дії свідомо робить вибір, досконало знаючи свою діяльність. Суть концепції полягає в тому, що людина послуговується різноманітністю своїх знань та навичок для визначення: яку саме діяльність здійснювати і як має проходити цей процес.

За третьою концепцією компетентність виступає як «ступінь або рівень здібностей, що офіційно вважається достатнім». За таким тлумаченням, оцінка компетентності

повинна даватися відповідно до певних державних стандартів чи критеріїв якості. Компетентність повинна відповідати рівню, прийнятому в професійній галузі або сфері діяльності.

У четвертій концепції компетентність визначається як властивість або спосіб буття людини. Мета концепції – визначити характерні риси компетентності в цілому. В основі цього розуміння лежить визначення природи тієї чи іншої властивості. На основі таких даних про людину можна схарактеризувати її як компетентну чи некомпетентну.

Е.Шорт вважає, що першу концепцію (поведінка та дії) слід обмежити до чіткої та певної міри; до цієї категорії не повинна входити комплексна діяльність. Перша та друга концепції не охоплюють поняття про допустимі критерії, що є частиною третьої концепції і потрібні під час проведення оцінювання компетентності. Третя концепція, найширша з усіх трьох, стосується дискусійних питань, що виникають у процесі визначення суті компетентності. Четверта концепція є найбільш придатною з усіх для практичного впровадження й завдає найменших труднощів під час реалізації процесу оцінювання компетентності.

Професійно-компетентною є така праця вчителя, в якому на достатньо високому рівні здійснюється педагогічна діяльність, педагогічне спілкування, реалізується особа вчителя, досягаються добрі результати в навчанні і вихованні учнів. Професійна компетентність – це ті компоненти, які можуть бути віднесені не стільки до наочного змісту, скільки до формованих якостей особи: відповідальності, творчості, допитливості, наполегливості, прагненню до придбання нових знань, естетичному сприйняттю дійсності і, звичайно, до високої моральності, без якої немислимий справжній професіонал своєї справи. Професіонал – це фахівець, який володіє нормами професії, самостійно ставить професійні цілі, за своєю ініціативою розвиває здібності, має високий рівень мотивації і саморегуляції, уміє управляти своїм станом». Розвиток професійної компетентності – це розвиток творчої індивідуальності вчителя, формування готовності до ухвалення нового, розвиток сприйнятливості до педагогічних інновацій. Підвищення компетентності, професіоналізму вчителя – одна з найважливіших умов підвищення якості освіти. Багато проблем сучасної освіти сьогодні виявляються безпосередньо пов'язаними з мультимедійними технологіями. Вчитель сьогодні повинен володіти так званою «подвійною компетенцією», тобто крім суто традиційних професійних знань мати сучасні знання і навички роботи з інформаційними технологіями, що, у свою чергу, вимагає зміни всього компонентного складу і структури традиційної методичної системи.

У зв'язку з вищевикладеним, можна констатувати, що, будучи професійно компетентною, людина не лише володіє знаннями й навичками в певній сфері діяльності, а й здатністю їх використовувати адекватно до конкретної професійної ситуації, діяти спонтанно в умовах, що швидко змінюються.

Проведені дослідження дозволили довести необхідність перегляду традиційних і розробки нових методик навчання з використанням мультимедіа технологій, що дає можливість підвищити рівень професійної компетентності майбутнього педагога.

Спробуємо оцінити ефективність застосування мультимедіа технологій у формуванні професійної компетентності майбутнього вчителя фізики на практичних заняття, що є найбільш стійкою формою організації навчання, що виправдала себе з точки зору

ефективності і економічності застосування у вищому навчальному закладі.

Головна функція цих занять – організація і проведення обробки навчального матеріалу і формування у студентів знань, умінь і навичок, застосування знань фізики на практиці, самостійному їхньому засвоєнню та поглибленню.

Застосування мультимедіа дозволяє в аудиторії розв'язувати фізичні задачі, що практично неможливо запропонувати студентам у межах звичайних традиційних практичних занять (наприклад, задачі, що потребують великої кількості складних розрахунків, або задачі, що не мають аналітичного розв'язку і потребують для розв'язування застосування числових методів).

Безперечна ефективність використання мультимедіа засобів, також, під час здійснення поточного і проміжного контролю знань студентів, оскільки вона значно спрощує розробку алгоритму навчання та допомагає викладачеві оперативно проводити ці форми контролю. Персональний комп'ютер може оцінити знання студентів більш об'єктивно та обґрунтовано, хоча його виховні функції менші, ніж за традиційних форм навчання. Об'ємний зміст дисципліни (практичних занять з фізики) поділяється на кілька частин (розділів, тем), за результатами рубіжного контролю засвоєння знань студент одержує бали, що характеризують як обсяг, так і якість засвоєння матеріалу.

У процесі такої технології навчання докорінно змінюються ролі викладача і студента. Викладач, який виконує нині головним чином інформаційну функцію, бере на себе функції управління навчанням і, по суті, стає консультантом у процесі самокерованого навчання студентів. Студент з модуля, розробленого викладачем, здобуває знання, та з особи, яку навчають, перетворюється на особу, яка майже самостійно навчається. Він має можливість постійно контролювати засвоєння матеріалу за допомогою засобів поточного й проміжного контролю, а викладач – засвоєння модуля з використанням вхідного контролю. Під час вивчення модуля у студента з'являється власна думка щодо проблеми та її вирішення, а викладач надає допомогу в отриманні спільного рішення. Таким чином, між студентом і викладачем виникають паритетні відносини.

Основними рисами такого навчання є: можливість індивідуального навчання, гнучкість у пристосуванні навчання до потреб окремої особистості, свобода для самостійного вивчення матеріалу, активна участь студентів у педагогічному процесі, взаємодія студентів. Основною стає діяльність студентів, а не педагогів. Головним підсумком застосування такої технології навчання є постійна систематична самостійна робота студентів з оволодіння знаннями, вміннями і навичками, глибина та якість знань.

Використання персонального комп'ютера в навчальному процесі дещо змінює функції викладача, оскільки здійснюється їх перерозподіл між викладачем і комп'ютером. У процесі цього машині передаються лише ті функції, з якими вона може справитися ефективніше за викладача. Педагогічний програмний засіб і технічна система персональних комп'ютерів допомагають автору програми компонувати інформацію, планувати її зміни, видавати креслення, таблиці, графіки на екран дисплея. Подання інформації може здійснюватися в будь-якому тимчасовому режимі, а наявність дидактичних засобів виділення інформації (наочність, підкреслювання, штрихування, кольорове зображення і т.п.) значно підвищує реалізацію інформаційної функції персонального комп'ютера.

Крім того, в ході застосування мультимедіа технологій у навчальному процесі,

персональний комп'ютер виступає не лише як засіб навчання, а й і як предмет вивчення. Засвоюючи навчальний курс фізики, студент одночасно оволодіває навичками роботи з комп'ютером.

Отже, застосування мультимедіа технологій дозволило:

- надати викладачу можливість працювати індивідуально з будь-яким студентом, не порушуючи навчального процесу всієї групи;
- поділити весь колектив студентів на різну кількість варіантів, тим самим зробивши роботу студентів самостійною й індивідуальною, враховуючи їхній настрій і психологічні особливості;
- в кінці заняття оцінити кожного студента індивідуально з наданням можливості покращити свої результати і зафіксувати їх в електронному журналі;
- працювати, за потреби, з усією групою, виводячи на екрані колективного користування дані для обговорення чи детального пояснення.

Досвід проведення таких занять показує, що у студентів формуються такі професійні якості, як творчий підхід до розв'язання проблем, соціальна активність і відповідальність, ініціатива, здатність до аналітичного мислення, вміння приймати нестандартні рішення, що дає можливість підвищити рівень професійної компетентності майбутніх учителів фізики.

**Висновок.** Отже, компетентність необхідно розглядати як інтегровану, комплексну характеристику, що поєднує знання, уміння та навички, здібності і риси особистості, показники загальної культури, вміння виконувати професійні обов'язки. Набуття студентами системи знань, умінь та навичок спрямовано на формування їх професійної компетенції. Тому компетентність і шляхи її формування слід розглядати і як результат навчання.

Щодо перспектив подальших досліджень, то вони, на нашу думку, повинні передбачати пошук оптимальних форм і методів навчального процесу, розробку спеціальних технологій в межах кредитно-модульної системи формування професійної компетентності майбутніх учителів фізики під час навчання у вищому педагогічному навчальному закладі.

**Список літератури:** 1. Андреев А. Знания или компетенция? // Высшее образование в России. – 2005 – №2. – С.3-12.. 2. Блонский П. Избранные педагогические произведения. - М.: АПН РСФСР, 1961. – 480с. 3. Гушлевська І. Поняття компетентності у вітчизняній та зарубіжній педагогіці // Шлях освіти. – 2004. - №3. – С.22-24. 4. Definition and Selection of Competencies. Theoretical and Conceptual Foundations (DESECO). Strategy Paper on Key Competencies. An Overarching Frame of Reference for an Assessment and Research Program-OECD 5. Зязюн І. Педагогічна майстерність / І. А. Зязюн. – К. : Вища шк., 2004. – 422 с. 6. Кузьміна Н., Кухарев Н. Психологическая структура деятельности учителя. - Гомель, 1976. – 20с. 7. Lanngenscheidts Grosworderbuch Deutsch als Fremdsprache, 1993. 1998 Lanngenscheidt KG Berlin und Munchen/ – 1217 S. 517. 8. Макаренко А. Твори: у 7-ми т. - К.: Рад. шк., 1953-1955. – С. 618. 9. Советский энциклопедический словарь, – М.: «Советская энциклопедия», 1986. –С.614. 10. Современный словарь иностранных слов: Ок. 20000 слов. – 3-е изд., стер.- М.: Русский язык, 2000. - С.29.



Фуштей О.В.

### **ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ БУДУЩЕГО УЧИТЕЛЯ ФИЗИКИ**

В статье с разных точек зрения рассматривается дефинитивный анализ определения понятия компетентность. А также рассматриваются современные подходы к определению профессиональной компетентности будущего педагога. Дана оценка эффективности использования мультимедиа технологий при формировании профессиональной компетентности будущего учителя физики.

Fushtey O.V.

### **THEORETICAL BASES OF FORMING TO PROFESSIONAL COMPETENCE OF FUTURE TEACHER OF PHYSICS**

In the article from the different points of view the дефинитивный analysis of determination of concept is examined competence. And also the modern going is examined near determination of professional competence of будущего teacher. The estimation of efficiency of the use of multimedia of technologies is Given at forming of professional competence of будущего teacher of physics.

*Стаття надійшла до редакції 02.06.2010*

*Нечепорчук М.Ю.,  
г. Харьков, Украина*

### **ФОРМИРОВАНИЯ ИДЕОЛОГИИ ЭНЕРГОСБЕРЕЖЕНИЯ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКЕ СОВРЕМЕННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ**

**Постановка проблемы.** Вопрос энергоресурсов и энергосбережения в условиях мирового кризиса приобрел необычайную остроту. Потребление энергоресурсов растет, но их количество на Земле катастрофически уменьшается, так что в этих условиях те страны, которые смогут решить проблемы ресурсо- и энергопотребления и сбережения, выйдут победителями в схватке с кризисом. Мы постоянно призываем к энергосбережению, к экономии энергоресурсов в быту, на производстве, призываем искать альтернативные источники. Все возрастающая цена на природный газ поставила нашу страну на грань элементарного выживания.

Проблемы энергосбережения на Западе решаются на несколько порядков эффективнее, чем у нас. У нас нет культуры энергопотребления. Но пришли времена, когда энергосбережение должно стать идеологией общества. У нас самое затратное производство, самая энергоемкая продукция, самое затратное коммунальное хозяйство, централизованные тепло-, водо- и электроснабжение, которые не позволяют индивидуально регулировать энергоносители. И несколько поколений жили в таких условиях, вот поэтому особенно важно приучить молодежь к экономии энергоносителей. Решение энергетических проблем украинского общества должно быть обеспечено за счет снижения стоимости ресурсов при одновременном сокращении энергопотребления.

С другой стороны цивилизация вот уже пятьдесят лет живет в состоянии экологического кризиса. Одновременно без специальных мер, длительного, целенаправленного воспитания и формирования соответствующей мысли, экологического сознания и экологической культуры переориентировать человечество на новые приоритеты невозможно [1]. Поэтому необходимо, чтобы образование в высших учебных заведениях носило экологический характер, была способна подготовить сознание отдельного человека и общества в целом к переходу на новый виток развития, сформировать те образцы деятельности и поведения, которые будут приемлемы в новых условиях [2].

**Анализ актуальных исследований и публикаций.** Исследованию вопросов повышения эффективности использования энергоресурсов и энергосбережения в условиях рыночной экономики посвящены работы отечественных и зарубежных ученых: А. Праховник, Л. Антоненко, В. Розена, М. Вознюка, Ю. Бакалина, Г. Багиева, А. Златопольский и др. Однако широкий круг вопросов остается недостаточно решенными. В частности, требуют дальнейшего развития исследования проблем влияния энергетического фактора на результаты функционирования предприятия, а также формирования энергетической стратегии на микроэкономическом уровне.

**Изложение основного материала.** Главным побудительным мотивом к энергосбережению является, несомненно, истощаемость мировых запасов топлива. Проблема ограниченности энергоресурсов является глобальной и затрагивает все государства.

Другой мотив к энергосбережению связан с вопросами энергетической безопасности.

Экология - третий фактор, побуждающий к снижению потребления топлива. Будем экономить энергоресурсы – будем меньше загрязнять окружающую среду выбросами вредными от сжигания топлива.

Но главной причиной необходимости коренного пересмотра отношения к энергосбережению является высокая энергоемкость выпускаемой продукции, которая делает экономику неэффективной, продукцию неконкурентоспособной, и этим ставит под сомнение ее реализацию на мировых и внутренних отечественных рынках, приводит к

засилью імпорту, і, відповідно, приводить до зупинки підприємств за неналежністю такої продукції.

Із результатів розрахунків проведених на базі прогнозних даних проекту енергетичної стратегії України до 2030 року слід, що в країні за рахунок енергозбереження до 2020 року можна досягти економії енергоносіїв в загальному обсязі порядку 470 млн.т умовного палива, що відповідає зменшенню витрат на їх імпорту приблизно 38 млрд. долл. Чиста економія (з урахуванням витрат на енергозбереження) може скласти в 2020 році приблизно 15 млрд. долл. Такі переваги відповідають зменшенню енергоємності ВВП більше ніж в 4,8 рази.

Інші переваги енергозбереження складають в зменшенні техногенної навантаження на навколишнє середовище. Крім того, енергозбереження в енергетиці дозволить зекономити в 2020 році приблизно 323 млрд. кВт ч. електроенергії, що дасть можливість усунювати потребу в введенні в експлуатацію електрогенеруючих потужностей в 37 ГВт і зменшити потреби в інвестиціях для галузі на 74 млрд. долл. [3]

На промислових підприємствах існує ряд функцій, які повинні виконуватися для досягнення ефективного рівня енергозбереження.

Функція організації на підприємствах передбачає формування служб і підрозділів по енергозбереженню на підприємстві, визначення функцій прав і обов'язків працівників даних відділів, організацію інформаційного і ресурсного забезпечення в межах реалізації заходів по енергозбереженню.

Функція мотивації передбачає розробку і використання стимулів для ефективного взаємодія працівників для досягнення реального рівня використання енергоресурсів. Адже будь-який процес по енергозбереженню здійснюється і регулюється людьми. Ефективність використання енергоресурсів на підприємстві в багатьох випадках залежить від того, як працівники ставляться до виконання своїх функцій і досягненню цілі.

На розвиток господарюючих суб'єктів суттєве негативне вплив надає висока частка енергетичних витрат в витратах виробництва, яка на промислових підприємствах складає в середньому 8-12% і має стійку тенденцію до зростання в зв'язі з великим моральним і фізичним зносом основного обладнання і значущими втратами при транспортуванні енергетичних ресурсів.

Одним з визначальних умов зменшення витрат на промислових підприємствах і підвищення економічної ефективності виробництва в цілому є раціональне використання енергетичних ресурсів. Разом з тим, енергозберігаючий шлях розвитку національної економіки можливий тільки при формуванні і подальшій реалізації програм енергозбереження на окремих підприємствах, для чого необхідно створення відповідної методологічної і методичної бази. Відкладання реалізації енергозберігаючих заходів завдає значущий економічний збиток підприємствам і негативно відбивається на загальній екологічній і соціально-економічній ситуації. Крім цього, подальший зростання витрат в промисловості і інших галузях народного господарства

сопровождается растущим дефицитом финансовых ресурсов, что задерживает обновление производственной базы предприятий в соответствии с достижениями научно-технического прогресса.

Решением Совета национальной безопасности и обороны Украины «О состоянии реализации государственной политики относительно обеспечения эффективного топливно-энергетических ресурсов» (от 30 мая 2008) одним из приоритетных направлений государственной политики по энергоэффективности определены «Внедрение программ просвещения населения по вопросам энергосбережения, обучения и повышения квалификации и переподготовки по направлению энергосбережения и энергоэффективности». Поэтому важное место в обеспечении реализации государственной политики энергосбережения занимает информационная деятельность и популяризация энергосбережения при подготовке специалистов по управлению энергосберегающими проектами, а именно путем внедрения инновационных методик обучения на репродуктивном, алгоритмическом и творческом уровнях.

Если же говорить об идеологии энергосбережения с экологической точки зрения, то, во-первых, необходимо сказать, что формирование экологической компетентности - целенаправленный длительный процесс подготовки личности к выполнению экологических функций, включающий овладение экологическими знаниями, умением, развитием соответствующей мотивационной деятельности, которые обеспечат способность будущего специалиста научно обосновывать, выбирать, применять и создавать природо безопасную технологию.

Психологический механизм формирования компетентности существенно отличается от механизма формирования понятия «академических» знаний. Это обусловлено тем, что студента вуза невозможно научить «компетентности», поскольку экологическая компетентность может проявляться только у работающего специалиста. Но предпосылки и отдельные страницы экологической компетентности формируются уже в период обучения в высших учебных заведениях. Формирование экологической компетентности целенаправленный длительный процесс подготовки личности к выполнению экологических функций, которая включает овладение экологическим знаниям, умениям, развитие соответствующей мотивационной деятельности, обеспечивающих способность будущего специалиста научно обосновывать, принять и создавать природо безопасные технологии. Поэтому для формирования экологической компетентности необходимо создавать педагогические условия обучения, которые обеспечат достижения поставленной цели. В педагогической литературе педагогические условия рассматривают как:

- Обстоятельства процесса образования, обеспечивающих достижение поставленной цели [4];
- Среда в котором профессиональные умения возникают, существуют и развиваются [5];
- Совокупность объективных возможностей содержания, форм и методов материально- пространственной среды, направленных на решение поставленной педагогической цели [6].

Почему же формирование идеологии так необходимо и важно в наши дни. Рассмотрим пример. Еще в 2003 году чтобы призвать жителей Токио к бережному потреблению электроэнергии, японская компания Tokyo Electric Power (TEPCO) прибегает к неслыханным мероприятиям. Компания начала ежедневно выпускать на местном телевидении так называемые энергетические прогнозы. Подобно прогнозам погоды, телепередачи TEPCO сообщают последние новости энергорынка, о возможных отключениях электричества в определенных районах Токио и пригородах, о нормах потребления энергии. Таким способом компания пытается уменьшить нагрузку на электросеть в пиковые часы. Прошлогодний финансовый скандал вокруг финансовой отчетности TEPCO вынудил компанию отказаться от поставки электричества с 17 атомных энергоблоков, обеспечивавших 40% энергии компании. Сейчас компания смогла возобновить работу только двух атомных блоков. Ликвидировать энергетический дефицит компания пытается закупкой электроэнергии на внешних рынках и при помощи перестройки станций, которые работают на сжиженном газе.

Ради убедительной агитации энергосбережения менеджмент TEPCO сместил рабочие часы на поздний вечер и выходные дни. Компания даже отказалась от использования в своих офисах кондиционеров. Японские СМИ пытаются убедить население, что теперешние проблемы с энергоснабжением — временная трудность, связанная с отказом Японии от атомной энергетики. По прогнозам специалистов Tokyo Gas, до 2010 года в стране будет построено 15 новых тепловых станций. О пополнении газовых ресурсов японские энергетики заботятся уже сейчас: TEPCO и Tokyo Gas уже подписали контракты с международным консорциумом Sakhalin Energy, разрабатывающим газовые месторождения на Сахалине (Россия). С 2007 года TEPCO будет закупать 1,2 млн т газа в год в течение 22 лет. Tokyo Gas планирует импортировать 1,1 млн т газа в год в течение 24 лет [7].

Современное украинское общество находится в состоянии переходного периода, отличного коренным изменением ценностей, идеологических и социальных ориентиров. Одним из направлений реформирования системы образования, является формирование нового мировоззрения на проблему энергосбережения. В Законе Украины определены основные стратегические задачи образования по вопросам энергосбережения:

- Интеграция в систему образования вопросам энергосбережения и выход его на уровень концептуальных, структурных и организационных основ образования развитых стран;
- Приобретение всеми гражданами Украины необходимого уровня бытовых знаний по энергосбережению, основными из которых являются знания и умения рационального использования природных ресурсов.

Поэтому на уровне города и страны в целом актуальным на сегодняшний день является привлечение подрастающего поколения к учебно-практической деятельности по вопросам эффективного использования энергоресурсов. Учеба в университете по энергосбережению должна стать конкретным механизмом трансформации научных фактов, открытий, результатов исследований в мировоззренческие убеждения студентов. Проблема формирования современного их отношение к энергосбережению должен находить свое отражение в работе учреждений образования города и страны в течение всего периода обучения.

Для Украины преимущества энергосбережения приобретают особое значение в связи с рядом дополнительных факторов. Украина является энергодефицитной страной, свои потребности в первичных энергоресурсах удовлетворяет за счет их собственного производства лишь на 45%. В ее топливно-энергетическом балансе доминирует природный газ, его доля составляет 41%, что значительно превышает соответствующие показатели таких стран, как США и Великобритания. Украина занимает одно из первых мест в мире по объемам импорта природного газа (свыше 56 млрд. куб.м., который осуществляется с территории одной страны). Все это вместе взятое создает угрозу энергетической и национальной безопасности Украины.

**Выводы.** В процессе внедрения энергосберегающих мероприятий на промышленном предприятии основной стратегической целью является повышение энергоэффективности. Современное состояние экономики предоставляет много возможностей по рациональному использованию энергоресурсов. Однако, на микроуровне еще недостаточно уделяют внимания вопросу внедрения энергосберегающих технологий, как и обучению будущего специалиста идеологии энергосбережения. Процесс внедрения энергосберегающих мероприятий на предприятии осложняется недостаточностью финансовых ресурсов, ростом тарифов на энергетические ресурсы, дефицитом квалифицированного персонала и отсутствием мотивации промышленных предприятий в ходе реализации мероприятий по снижению расходов на электроэнергию. Следовательно, управление инновационным развитием систем энергосбережения и внедрения энергосберегающих мероприятий становится возможным лишь при условии создания эффективного экономико-организационного механизма хозяйствования, основанный на использовании инновационного потенциала энергосбережения промышленного предприятия.

Эра неограниченных и дешёвых энергоресурсов, которыми так гордились большевики, завершилась. Единственным ненасильственным выходом из сложившейся ситуации является энергосбережение!

Энергосбережение в быту не распространено у нас по двум причинам: нет материального стимула и культуры энергопотребления.

Материальный стимул нам обеспечит государство, с каждым годом повышая тарифы на коммунальные услуги.

Можно долго спорить какие негативные последствия несут реформы в энергетике и коммунальном хозяйстве, каким тяжёлым бременем в очередной раз они лягут на наши плечи.

Но нам давно пора сделать свою жизнь культурной, богатой и счастливой. Непременные условия этой жизни, когда „в кране“ всегда есть вода, когда электроприборы не „горят“ от некачественного электроснабжения, когда дома всегда комфортная температура и не болеют наши дети...

А чтобы наша жизнь становилась лучше, нам следует научиться экономить. И для тех, кто быстрее научится это делать культурно и грамотно, экономическое бремя реформ не будет слишком тяжёлым.

В процессе обучения нужно не только освоить значительный объем специфических, интегрированных из разных гуманитарных и технических курсов знаний, но и воспитывать у студентов экологический мировоззрение и культуру, которые основываются на комплексе моральных принципов, ведущим из которых является чувства патриотизма и беспокойство за окружающую среду. Кроме того, будущие специалисты должны обладать методическими приемами просветительской работы среди населения в этом направлении.

Поэтому именно преподаватели высших учебных заведений страны должны воспитывать студентов с пониманием необходимости энергосбережения и бережливого использования как в своем университете, дома, так и на предприятии, где они будут работать. Именно поэтому энергосбережение должно стать своеобразной идеологией всего общества.

**Список литературы:** 1. *Крисаченко В.С.* Екологічна культура. Теорія і практика. / В.С. Крисаченко – К.: Заповіт, 1996. – 349с. 2. Національна доповідь про стан навколишнього середовища в Україні. - К.: Видавництво Раєвського, 1998. – 96с. 3. Енергетична стратегія України на період до 2030 року. Розпорядження, стратегія від 15.03.2006р. №145-Р. 4. *Зеер Э.Ф.* Личностно ориентированное профессиональное образование. / Э.Ф. Зеер. Э.Ф. – Екатеринбург : Издательство Уральского педагогического университета, 1998. - 126 с. 5. *Архангельский С.И.* Учебный процесс в высшей школе, его закономерности и методы. / С.И. Архангельский. - М.: Высшая школа, 1980. - 360с. 6. *Берулаева М.Н.* Интеграция содержания образования. / М.Н. Берулаева - М.: Педагогика, 1993. - 160 с. 7. *Грачева Е.* Энергосбережение для всех и каждого. – Челябинск: ОГУП «Энергосбережение», 2002. 8. Энергосбережение на уровне идеологии //Украинский деловой еженедельник "Контракты" / № 26 от 30-06-2003. 9. Ткаченко М.А. Организационно экономический механизм управления инновационным потенциалом энергосбережения промышленного предприятия. Механізм регулювання економіки, 2009, № 3, Т. 2

М.Ю. Нечепорчук

### **ФОРМУВАННЯ ІДЕОЛОГІЇ ЕНЕРГОЗБЕРІГАННЯ У ПРОФЕСІЙНІЙ ПІДГОТОВЦІ СУЧАСНИХ ФАХІВЦІВ**

У статті розглядаються проблеми виховання студента згідно ідеології енергозбереження, формування екологічної компетенції як процесу підготовки особистості до виконання екологічних функцій. Аналізується поняття ідеології енергозбереження. Акцентується увага на недоліках сучасної системи енергозбереження та на необхідності формування ідеології енергозбереження у професійній підготовці сучасних фахівців.

М.Ю. Нечепорчук

**ФОРМИРОВАНИЯ ИДЕОЛОГИИ ЭНЕРГОСБЕРЕЖЕНИЯ В  
ПРОФЕСИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКЕ СОВРЕМЕННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ**

В статье рассматриваются проблемы воспитания студента согласно идеологии энергосбережения, формирование экологической компетенции как процесса подготовки личности к выполнению экологических функций. Анализируется понятие идеологии энергосбережения. Акцентируется внимание на недостатках современной системы энергосбережения и необходимость формирования идеологии энергосбережения в профессиональной подготовке современных специалистов.

M. Necheporchuk

**FORMATION OF THE IDEOLOGY OF ENERGY SAVING IN THE  
PROFESSIONAL PREPARATION OF MODERN SPECIALISTS**

The problems of education student under the ideology of energy saving, environmental competence as a process of training the person to perform ecological functions. The notion of ideology energy. The attention is focused on the shortcomings of modern energy-saving and the necessity of energy conservation ideology in the training of modern experts.

*Стаття надійшла до редакції 25.10.2010*



## ЗМІСТ

### І РОЗДІЛ

#### ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА СОЦІАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ

<i>Mihaela- Luminița Staicu</i> Essential factors to consider when planning a new hospital.....	3
<i>Fulger Ioan Valentin, Hirghidus Ion, Bocsa Eva</i> A decade from the major layoffs in the jiu valley.....	7
<i>Elena Filip</i> Possibilities of increasing the performances in human resources domain from the perspective of psychosocioprofesional reengineering.....	16
<i>Білоконь О.О.</i> Основні напрямки реформування та підвищення фінансової самостійності місцевих бюджетів.....	21
<i>Гуріна Н.В.</i> Впровадження інноваційного проекту в діяльність підприємства.....	28
<i>Давидова А.А.</i> Організаційна культура органів місцевого самоврядування.....	35
<i>Бурлака К.С.</i> Соціально-психологічний клімат у колективі як основа ефективної організаційної взаємодії.....	40
<i>Колеснік Є.І.</i> Управління розробкою і реалізацією стратегічного розвитку організація.....	47
<i>Лисиченко Ю.В.</i> Організаційна культура: основні елементи та особливості функціонування.....	51
<i>Меліхов К.В.</i> Шляхи удосконалення інформаційного забезпечення органів державної влади.....	60
<i>Шумакова І.С.</i> Кадровий потенціал та його вплив на ефективність діяльності організації.....	64

### ІІ РОЗДІЛ

#### ПСИХОЛОГІЧНИЙ ДИСКУРС В ОСВІТНЬОМУ СЕРЕДОВИЩІ

<i>Черепехіна О.А.</i> Професіоналізм психолога як соціально-педагогічний феномен	70
<i>Тимошенко А.И.</i> Судебная экспертиза как один из видов деятельности практического психолога.....	76
<i>Марченко І.Б.</i> Організація та проведення психологічного моніторингу професійного самовизначення учнівської молоді.....	83
<i>Зверева Т.И., Зубкова Е.В.</i> Социология высшей школы: исследования социологов НТУ ХПИ.....	91
<i>Красиков М.М.</i> Урбаника как сфера университетской педагогики.....	98
<i>Попова Г.В., Павлик Е.М.</i> Использование игрового проектирования при подготовке будущих психологов к практической деятельности.....	105



### III РОЗДІЛ ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ

<i>Ерошенкова Е. И</i> Модель и типология профессионально-ценностной установки будущего специалиста.....	112
<i>Смоляна Н.В.</i> , Виробнича компетентність педагога професійної школи.....	117
<i>Кізім С.С.</i> Створення електронних підручників для підвищення пізнавальної активності учнів ПТНЗ.....	122
<i>Кусій М.І.</i> Застосування інноваційних дидактичних технологій у професійної освіти фахівців з пожежної безпеки.....	128
<i>Петровиц С.Д.</i> Оцінка ефективності формування професійної компетентності майбутніх фахівців з обчислювальної техніки в процесі вивчення спеціальних дисциплін в інформаційному освітньому середовищі «Megavin».....	135
<i>Балашова С.С.</i> Проектна робота у підготовці майбутніх фахівців до вирішення професійних завдань.....	143
<i>Тверитникова О.Є., Демідова Ю.Є.</i> Болонський процес і підвищення якості освіти.....	147
<i>Кононова Г.О.</i> Особливості самостійної діяльності студентів в інформаційно-предметному середовищі.....	153
<i>Слепцов А.В.</i> Соціально-психологічні умови формування почуття відповідальності.....	158
<i>Шевченко Л.С.</i> Особливості методичної роботи в умовах інформаційного простору.....	165
<i>Шевенко А.</i> Особистісне зростання старшокласників в процесі їх професійного самовизначення: теоретичні підходи.....	171
<i>Бондар С.П.</i> Роль бібліотеки у підготовці майбутнього вчителя.....	177
<i>Скульська В.Є.</i> Сучасні підходи до проблеми наукового супроводу професійної освіти і навчання в Україні.....	182
<i>Петренко Наталія Валеріївна, Діденко Олександр Васильович</i> До проблеми формування професійно-етичної компетентності у майбутніх офіцерів-прикордонників.....	188
<i>С. Я. Білявець</i> Поняття, зміст та функції професійної культури військовослужбовців за контрактом органів охорони державного кордону.....	195
<i>А.І. Радванський</i> Педагогічні умови формування лінгвосоціокультурної компетентності майбутніх офіцерів-правоохоронців.....	201
<i>О.Б. Даниленко</i> Підвищення професіоналізму педагогічної діяльності офіцерського складу як умова готовності військовослужбовців за контрактом до професійної діяльності.....	208
<i>Смоловик Р.Ф., Давыдова Н.А.</i> Соціальний аспект процесу підготовки спеціалістів інтелектуального труда в сучасних умовах глобалізації.....	214
<i>О. С. Пономарьов, А. О. Харченко</i> Філософія управління і суспільна трансформація.....	218
<i>Калініна Л.А.</i> Вплив театральної педагогіки на формування творчої індивідуальності майбутнього вчителя.....	226
<i>Борейко Н.Ю.</i> Педагогічні технології формування професійної культури фахівців інженерного профілю.....	235
<i>Лук'яненко Г.</i> , Сучасні підходи до розроблення професійних стандартів.....	239
<i>Кравець Ю.</i> Професійне навчання в Німеччині та роль ремісничих палат.....	244
<i>Черемиський М.П.</i> Творчий розвиток особистості майбутнього інженера в системі професійної підготовки.....	247
<i>Вознюк О.В.</i> Моральний аспект загальної і професійної культури педагога ХХІ століття.....	251
<i>Фуштей О.В.</i> Теоретичні основи формування професійної компетентності майбутнього вчителя музики.....	257
<i>Нечепорчук М.Ю.</i> , Формирования идеологии энергосбережения в профессиональной подготовке современных специалистов.....	264

До уваги авторів щоквартального збірника наукових праць

## **“ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ФОРМУВАННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГУМАНІТАРНО-ТЕХНІЧНОЇ ЕЛІТИ”:**

Головна мета видання – надати можливість опублікувати наукові праці та статті викладачам, науковим співробітникам, аспірантам і здобувачам наукового ступеня, а також поширити можливості обміну науково-практичною інформацією з філософії, психології, педагогіки, соціології та теорії і практики соціального управління.

До друку приймаються статті за такими науковими напрямками:

- проблеми формування національної управлінської гуманітарно-технічної еліти;
- сучасна філософія освіти;
- освіта і культура;
- педагогічна майстерність;
- синергетика соціальних процесів;
- психолого-педагогічні проблеми формування особистості;
- гуманітарні та культурологічні аспекти підготовки фахівців;
- проблеми професійної освіти;
- формування педагога вищої школи XXI століття;
- сучасні технології підготовки майбутніх фахівців;
- проблеми формування політичної еліти;
- теорія і практика соціального управління;
- проблеми формування особистості менеджера вищого та середнього рівнів.

Матеріали, подані до друку, повинні бути підготовлені на IBM сумісному комп'ютері і подаватися у друкованому вигляді на диску CD-RW, CD-R. Текст повинен бути набраний у редакторі MS Word for Windows.

Допускається пересилка статей електронною поштою.

### **ВИМОГИ ДО ОФОРМЛЕННЯ СТАТТІ**

- загальний обсяг – від 4 до 7 сторінок;
- розмір аркуша – А-4 (210 x 297 мм);
- ліве, верхнє, праве та нижнє поля – 25 мм;
- рекомендований шрифт – Times New Roman Суг;
- розмір шрифту – 12;
- міжрядковий інтервал – 1.

## ПОРЯДОК РОЗТАШУВАННЯ МАТЕРІАЛУ

- безпосередньо під верхньою межею зліва **ВЕЛИКИМИ ЛІТЕРАМИ НАПІВЖИРНИМ ШРИФТОМ ДРУКУЄТЬСЯ** УДК статті;
- через рядок по правому краю друкуються курсивом прізвища авторів та ініціали, через кому з нового абзацу місто та країна;
- через рядок по центру напівжирним шрифтом **ВЕЛИКИМИ ЛІТЕРАМИ** друкуються назва статті;
- через рядок з відступом (1,25 см) друкуються текст статті, відформатований по ширині рядка;
- перед і після формул і рівнянь має бути пропущений один рядок від тексту з інтервалом 1;
- номери формул і рівнянь мають бути вирівняними по правому краю;
- розмір шрифту формул і рівнянь для основного тексту – 14 пт.;
- рисунки, схеми і графіки мають бути виконані у чорно-білому варіанті;
- через один рядок друкуються список літератури, оформлений згідно з вимогами ДСТУ та відповідно до Бюлетеню ВАК № 3,2008;
- через рядок з відступом (1,25 см) друкуються анотації: українською, російською й англійською мовами. Порядок анотацій:
  - ініціали та прізвища авторів (посередині рядка);
  - через рядок з відступом (1,25 см) великими літерами посередині назва статті;
  - через рядок з відступом (1,25 см) друкуються текст анотації.До статей, що надсилаються до друку, повинна додаватись рекомендація (рецензія). Статті, що рекомендовані до друку членами редколегії збірника, рецензії не потребують.

## УМОВИ ПУБЛІКАЦІЇ

Статті, оформлені згідно з Правилами, надсилаються авторами на адресу:  
61002, Харків, вул. Фрунзе, 21, НТУ “ХПІ”, редколегія збірника «**Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти**». Головному редакторові проф. О.Г. Романовському.  
Електронна адреса: [romanovskiy\\_khpi@mail.ru](mailto:romanovskiy_khpi@mail.ru)  
[podbutskaya\\_nina@ukr.net](mailto:podbutskaya_nina@ukr.net)  
[kvasnykov@mail.ru](mailto:kvasnykov@mail.ru)

Телефон: (057) 700-40-25, (057) 707-68-60, (057) 707-64-90  
050-98-56-304 – канд. пед. наук Підбуцька Ніна Вікторівна  
Про прийняття рішення щодо публікації статті та умови оплати автори повідомляються після їхнього запиту.

**Статті, оформлені з порушеннями Правил, редколегією не розглядаються.**



Про прийняття рішення щодо публікації статті та умови оплати автори  
повідомляються після їхнього запиту.  
**Статті, оформлені з порушеннями Правил, редколегією не розглядаються.**

Наукове видання

## **ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ФОРМУВАННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГУМАНІТАРНО-ТЕХНІЧНОЇ ЕЛІТИ**

**Збірник наукових праць**

**Випуск 27 (31)**

Відповідальний за випуск к.пед.н. *Н.В. Підбуцька*  
Технічне редагування асистент *О.В. Квасник*

Підп. до друку                      р. Формат 60 × 84 1/8. Папір Prima Copy  
Друк – ризографія. Гарнітура Times. Умов. друк. арк. Обл.-видав    арк.  
Наклад 100 прим. Зам. №            . Ціна договірна.

---

НТУ “ХПІ”, 61002, Харків-2, вул. Фрунзе, 21

---

Видавничий центр НТУ “ХПІ”. Свідоцтво ДК № 116 від 10.07.2000 р.

Друкарня НТУ “ХПІ”, 61002, Харків, вул. Фрунзе, 21