

**ФОРМУВАННЯ
ПРОФЕСІЙНИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ
В УМОВАХ ІНФОРМАЦІЙНОЇ
ЕКОНОМІКИ**

Монографія

Харків. Вид. ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2014

УДК [378.2:33]:005.336.2

ББК 65.24

Ф 79

Рецензенти: докт. екон. наук, професор, завідувач кафедри управління персоналом і економіки праці Одеського національного економічного університету *Никифоренко В. Г.*; докт. екон. наук, професор кафедри управління персоналом та економіки праці Донецького національного університету *Шаульська Л. В.*

Рекомендовано до видання рішенням вченої ради Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця.

Протокол № 3 від 28.10.2013 р.

Авторський колектив: докт. екон. наук, професор Пономаренко В. С. – вступна стаття; докт. екон. наук, професор Назарова Г. В. – вступ, п. 2.2, висновки; канд. екон. наук, доцент Наумік К. Г. – п. 1.1; докт. екон. наук, професор Пушкар О. І., аспірант Сергієнко О. В. – п. 2.7; докт. пед. наук, професор Колбіна Т. В. – п. 2.6; докт. екон. наук, професор Українська Л. О., аспірант Знак К. О. – п. 1.4; канд. екон. наук, доцент Завгородня О. С. – п. 1.2; канд. екон. наук, викладач Назаров Н. К. – п. 2.5; канд. екон. наук, викладач Голубєва Т. В. – п. 1.3; викладач Ромашова Я. В. – п. 2.1; канд. екон. наук, доцент Ушкальов В. В. – п. 2.3; канд. екон. наук, доцент Лугова В. М. – п. 2.4.

Ф 79 Формування професійних компетентностей в умовах інформаційної економіки : монографія / В. С. Пономаренко, Г. В. Назарова, К. Г. Наумік та ін. – Х. : Вид. ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2014. – 220 с. (Укр. мов.)

ISBN 978-966-676-558-4

Розглянуто проблеми формування професійних компетентностей в умовах інформаційної економіки, а саме визначено концептуальні підходи до формування професійних компетентностей в умовах інформаційної економіки. Досліджено інституціональні реформи в контексті проблеми формування професійних компетентностей та працевлаштування молоді в умовах інформатизації. Розглянуто професійне навчання в аспекті вдосконалення освітньо-кваліфікаційної структури персоналу, проаналізовано роль міжкультурної комунікації та корпоративної культури у формуванні професійних та корпоративних компетентностей, розвинуто методичні підходи до мотивації формування професійних компетентностей та підготовки інноваційних фахівців.

Рекомендовано для підприємців, науковців та молодих учених, які займаються проблемами розвитку компетентностей.

УДК [378.2:33]:005.336.2

ББК 65.24

© Пономаренко В. С., Назарова Г. В., Наумік К. Г., Пушкар О. І., Колбіна Т. В., Українська Л. О., Завгородня О. С., Назаров Н. К., Голубєва Т. В., Ромашова Я. В.,

ISBN 978-966-676-558-4 Ушкальов В. В., Лугова В. М., Знак К. О., Сергієнко О. В., 2014

Вступна стаття

"Концептуальні підходи до формування професійних компетентностей в умовах інформаційної економіки"

Зміна соціально-економічного устрою від індустріального суспільства кінця XIX – середини XX ст. до постіндустріального сприяє глобальним трансформаціям у розвитку людства. На відміну від індустріальної соціально-економічної формації, основним фактором розвитку якої виступало виробництво матеріальних товарів, постіндустріальне суспільство характеризується зростанням послуг, розвитком наукового знання й технологій. Конкурентоспроможність у постіндустріальній економіці пов'язана з ресурсом "інформація", тому соціологи, наприклад Д. Белл, називають постіндустріальне суспільство інформаційним. Таким чином, зміни якісно-кількісних характеристик суспільства висувають нові вимоги до його громадян. Процеси створення й поширення знань, які багато в чому забезпечуються освітою, стають ключовими і, як наслідок, виникає необхідність реформування системи освіти, яка, у свою чергу, визначає напрям розвитку суспільства.

Модернізація системи освіти вимагає від керівника освітньої установи принципово нового підходу до розуміння ідеї формування професійної компетентності. Якісні зміни в процесі формування професійної компетентності повинні стосуватися, у першу чергу, досягнення відповідності характеристикам сучасної соціально-економічної формації. Класики дослідження проблем розвитку постіндустріальної формації А. Тофлер і Д. Белл зазначають зростання індивідуалізації, посилення значення знань та інформації, динамічності й мінливості соціально-економічних процесів. Так, Д. Белл стверджує, що "...основний клас у соціумі, що народжується, – це, насамперед, клас професіоналів, що володіє знаннями, а не власністю" [11, с. 50], а також "уявлення про професіоналізм містить у собі ідею компетентності й авторитету технічного і морального порядку" [11, с. 49]. А. Тофлер вважає, що капітал і праця поступаються місцем інформації й знанням в інформаційному суспільстві: "величезний стрибок обсягу інформації, якою ми обмінюємося один з одним. Це зростання пояснює, чому ми стаємо "інформаційним суспільством" [178, с. 647].

Для того щоб упоратися зі зростаючими потоками інформації та підвищити ефективність діяльності навчального закладу, необхідно вирішувати,

по-перше, проблеми гуманізації й безперервності розвитку професійної компетентності, по-друге, проблеми технологізації та стандартизації освіти, створення єдиного освітнього простору зі збереженням автономності й індивідуальності кожного його елемента. Саме подібний простір стає механізмом безперервного розвитку професійної компетентності.

Динамічність розвитку, інтенсивне збільшення соціокультурного досвіду й інформації, постійне відновлення технологій є причиною потреби в безперервному поповненні знань, підвищенні рівня освіти, залучення до інновацій. Динамічність розвитку, інтенсивне збільшення соціокультурного досвіду й інформації, постійне відновлення технологій є причиною потреби в безперервному поповненні знань, підвищенні рівня освіти, залучення до інновацій. Як наслідок, відбулася зміна парадигми "освіта на все життя" на нову – "*освіта крізь усе життя*" або концепцію "*безперервна освіта*".

Таким чином, принципово змінилася роль освіти у суспільному й індивідуальному розвитку, поступово заміщуючи дискретну систему освіти на *систему освіти, що саморозвивається*, універсальну.

Ідея безперервної універсальної й всебічної освіти була яскраво прописана ще в доіндустріальний період педагогом Яном Амосом Коменським (чеш. Jan Amos Komenský (1592 - 1670)), він увів новий термін "пампедія" і розбудовував ідею пансофії (навчання всіх усьому). Я. Коменський писав: "пампедія є універсальне виховання всього людського роду... Мова йде про те, щоб навчалися всі, всьому, всебічно" [90, с. 107].

Також Я. Коменський нівелював значення соціального статусу для ідеї виховання й освіти, він вважав, що повинні бути розвинені "не окремі, або деякі, або багато з людей, а всі й кожний" [90, с. 107] і підкреслював діяльнісну спрямованість особистості й необхідність навчання універсальним компетентностям "...зробити людей діяльними, спритними, старанними" [90, с. 113]. Також знаковим є визначення освіти "Міжнародною стандартною класифікацією освіти" (МСКО) організованим та сталим процесом комунікації, який породжує навчання [139, с. 127].

Термін "безперервна освіта" вперше використано в 1968 році в матеріалах ЮНЕСКО, після опублікування доповіді комісії під керівництвом Є. Фора (1972 р.) ухвалене рішенням ЮНЕСКО, що визначає безперервну освіту основним принципом, "керівною конструкцією" для нововведень або реформ освіти у всіх країнах світу [139, с. 38-39].

Реалізація цієї тези, як ще зазначається в підсумковому документі конференції (5-й Міжнародній конференції з освіти ЮНЕСКО, 1999 р.), припускає забезпечення освіти: *доступної* для кожної людини протягом усього її життя та з позицій її затребуваності, з позицій створення необхідних умов для її реалізації; *новим за якістю змістом*, відповідною до сьогоденних реалій розвитку техніки, науки й культури; *відкритої й мобільної*, заснованої на інформаційних освітніх технологіях і методах навчання, включаючи дистанційні [230].

Ключовими цитатами цієї конференції стали: у світі постмодерну сьогодні й завтра навчання – це ключ до процвітання [229, с. 104]; навчання – фундаментальний процес життя [229, с. 105]; однією з перспектив освіти стає її реформування під впливом погрози глобалізації, створення системи освіти, яка дозволяє країні конкурувати в майбутніх світових економічних війнах [229, с. 106]; роль викладача як агента змін, промоутера толерантності й розуміння ще ніколи не була так очевидна, як зараз [229, с. 107]; потреба у викладачах висока в багатьох країнах, а потреба в гарних викладачах – в усіх [229, с. 108].

Слід зауважити, що важливість особистості викладача (вчителя, керівника) також зазначав Я. Коменський "... для вдосконалювання кожної людини тільки й потрібне, що вміле керівництво" [90, с. 110].

Результати проведення першої конференції з проблем навчання й освіти дорослих (2010 р.) показали, що в той час, поки творці стратегії розвитку освіти в багатьох країнах світу усвідомлюють важливість розвитку системи навчання дорослих і її ключове значення для концепції "навчання крізь життя", сама система освіти для дорослих є малозабезпеченою відповідними ресурсами й вимагає реформування в системі управління.

Також наслідки низької освіченості та їх вплив на зміни рівня якості життя стають більш суттєвими, ніж будь-коли. Цифрові технології заповнюють зростаючими темпами повсякденність, що, відповідно вимагає розвитку комплексних знань і навичок. У доповіді ЮНЕСКО справедливо зазначено, що сучасна грамотність (освіченість) представляє не тільки вміння читати й писати, а ряд компетентностей, сформованих у багатогранному процесі людської й соціальної комунікації [230, с. 1]. Основні підсумкові рекомендації останньої конференції ЮНЕСКО з проблем навчання й освіти для дорослих наведені в таблиці.

**Ключові рекомендації ЮНЕСКО
з проблем навчання й освіти для дорослих, 2013 [230]**

Категорії	Основні висновки та рекомендації
1	2
Грамотність (освіченість) Literacy [230, с. 2–3]	<p>Здатність використовувати знання й навички – це певний континуум, а не дихотомія; це триваючий контекстний процес, який реалізується одночасно всередині й зовні експліцитної системи освіти вплині всього життя. Саме таке розуміння сутності освітнього процесу вимагає стратегії узгодженого міжгалузевого розвитку.</p> <p>Стратегія розвитку здатностей використовувати знання й навички повинна концентруватися на розвитку базових навичок і створенні освітнього середовища, простору або навіть суспільства.</p> <p>Норми оцінки в сучасній системі освіти базуються на спрощених і ненадійних методах і даних. Тестування охоплює моментні знання і є складним і витратним методом. Необхідне використання двостороннього підходу в системі формування компетентності й оцінки освіченості, розбудовувати системне маловитратне автоматичне самооцінювання.</p> <p>Створення й обмін достовірними й порівнянними дослідженнями – це обов’язкова умова для прийняття обґрунтованих управлінських рішень на всіх рівнях. Розвиток і узгодження подібних досліджень є одним із пріоритетних завдань ЮНЕСКО</p>
Політика (Стратегія) Policy [230, с. 4]	<p>Навчання й освіта дорослих є невід’ємною частиною концепції "навчання крізь життя", що сприяє розвитку активного демократичного суспільства. Стратегічне бачення повинне бути спрямоване на молодь і дорослих та реалізовуватися за межами формальних підходів і класичної педагогіки.</p> <p>Розрив між стратегією реалізації нових підходів в освіті й науковими дискурсами в цій сфері залишається значним, вирішення цієї проблеми є ключовим завданням для міжнародних організацій і установ</p>
Управління Governance [230, с. 5]	<p>Децентралізація на регіональному й місцевому рівнях стала ключовим інструментом вирішення завдань розвитку сучасної освіти, але його ефективне здійснення вимагає як адекватного фінансування, так і всеосяжного потенціалу. Істотне значення має можливість і здатність здійснення координації.</p> <p>Залучення всіх суб’єктів учасників системи залишається ключовою вимогою для ефективного управління в галузі освіти дорослих; у свою чергу змішані моделі керування вимагають використання механізмів високоефективних консультацій і координації діяльності, напрацьованої практики.</p> <p>Навчання й освіта дорослих є досить складним, комплексним сектором реалізації стратегії, при цьому діяльність з нарощування потенціалу й розвитку механізмів координації залишається на ранній стадії розвитку</p>

1	2
<p>Фінансування Financing [230, с. 6]</p>	<p>Незважаючи на труднощі, з якими зустрічаються держави у процесі забезпечення інформаційного захисту точних і достовірних даних, актуальність недостатніх інвестицій у сферу освіти дорослих не викликає сумнівів. Рівень інвестицій не відповідає міжнародним цілям та є далеким від задоволення існуючого попиту.</p> <p>Різноманітність є невід’ємною характеристикою сектору освіти для дорослих, тому мобілізація ресурсів у цій сфері вимагає багатогранного й інноваційного підходу. Уряди держав та їх організації на національному, регіональному й місцевому рівнях повинні знаходити нові способи мобілізації фінансових ресурсів, які можуть змінити ситуацію, забезпечити високу якість освіти для дорослих.</p> <p>Поки переваги навчання для дорослих залишаються неявними й не демонструються широко, інформація про системи фінансування й практики фінансування як і раніше буде відсутньою</p>
<p>Участь Participation [230, с. 7]</p>	<p>Для країн має важливе значення розробка ефективних систем моніторингу, які дозволяють відслідковувати глибину й повноту участі в освіті й навчанні дорослих. Вони повинні містити в собі всіх учасників і бути сумісними із глобальними або регіональними системами моніторингу.</p> <p>Міжнародні порівняльні дослідження необхідні щоб надати результуючу інформацію країнам про те, на якому рівні розвитку вони перебувають.</p> <p>Важливо ретельно вивчити процеси, які можуть перешкоджати участі країн. Усунення таких перешкод є багатоступінчастим процесом, який не може бути вирішений одноетапно. Насамперед, слід визначити бар’єри для кожної цільової групи, наприклад, за допомогою пілотних вибірових обстежень</p>
<p>Якість Quality [230, с. 8]</p>	<p>В останні роки в країнах спостерігається розвиток, який триває, національних рамок кваліфікацій (НРК), що у свою чергу спричинило розробку механізмів для розпізнавання, сертифікації й акредитації неформально набутих знань і компетентностей. Системи професійної освіти й навчання (системи формування професійних компетентностей) зустрічаються із проблемою сполучення широкого спектра видів професійного навчання дорослих, зливаючись із загальною професійною освітою, і з неформальними методами навчання.</p> <p>Ці тенденції є частиною реформування системи освіти, навчання й практики відповідно до парадигми переходу до концепції "освіта крізь життя".</p> <p>Професіоналізація й регулювання, а також дослідження, моніторинг і оцінка, як і раніше вимагають погоджених дій.</p> <p>Багато країн розробили й застосовують критерії якості навчання й освіти дорослих. Однак показники якості значно варіюються у своїх визначеннях і способах застосування</p>

Постійний лавиноподібний приріст обсягу інформації у сучасному суспільстві обумовлює необхідність вироблення оптимальних форм відбору й передачі знань суб'єктам соціальної дії відповідно до їхніх потреб. Вирішення даного завдання, а також особливості сучасної концепції "освіта крізь життя" потребують просторового переосмислення системи сучасної освіти, а саме системи формування професійних компетентностей. Двобічність взаємодії учасників процесу сучасної освіти підсилює значення категорії "комунікація" як суб'єкт – суб'єктного процесу. Також слід прийняти до уваги необхідність введення характеристик "самоорганізація", "безперервність" і "потребова орієнтація". Схема елементів системи сучасної освіти в аспекті формування професійних компетентностей (національний рівень) зображена на рисунку.

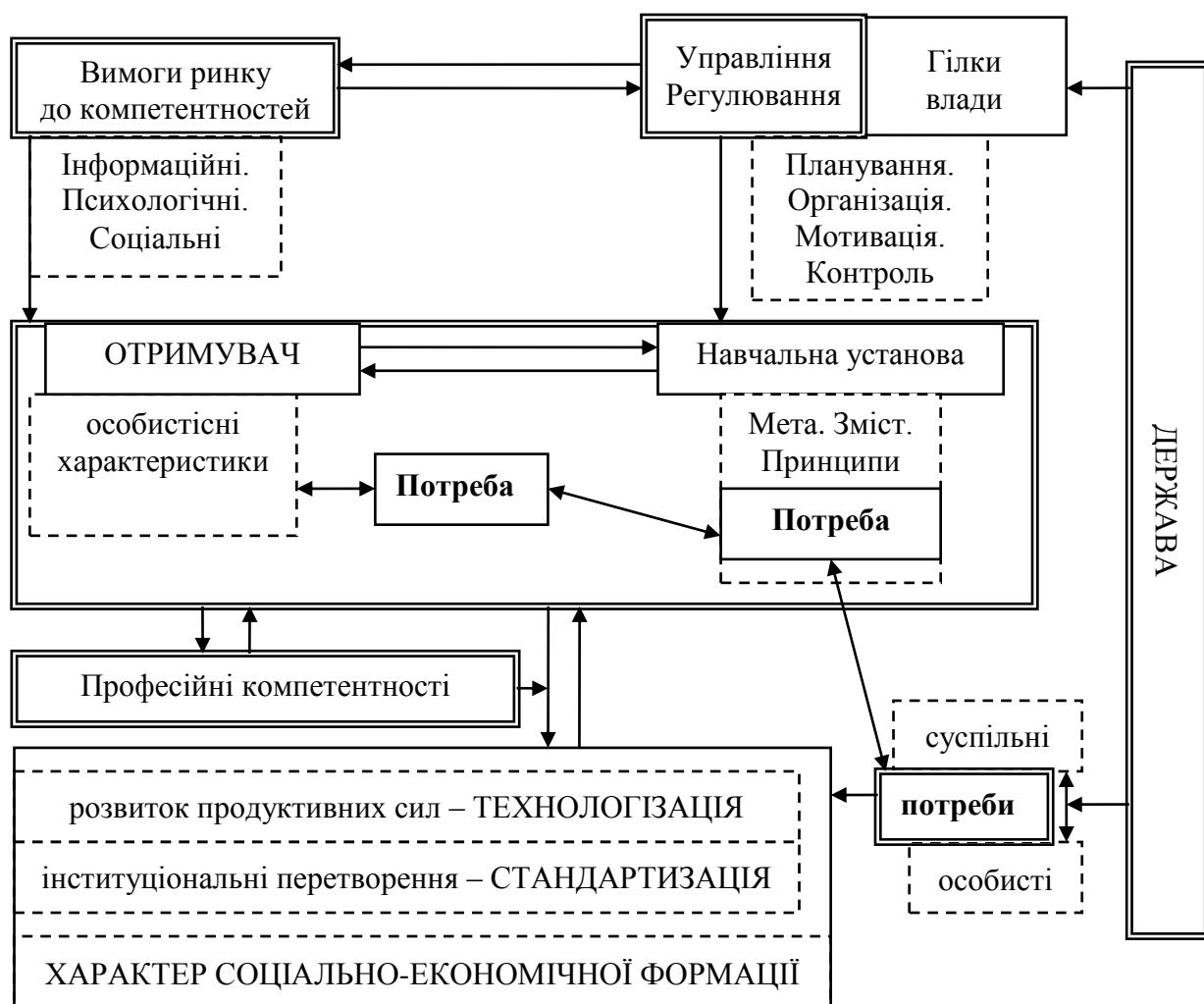


Рис. Взаємозв'язок елементів системи формування професійних компетентностей

Ураховуючи однакову актуалізацію ролей педагога та студента у процесі формування професійних компетентностей, необхідно реалізовувати концепцію

"освіта крізь життя", розглядаючи невідривно, в єдиній площині та взаємодії установу, що формує професійні компетентності, та суб'єкта, що їх отримує.

Прояв сучасної соціально-економічної формації у вигляді інформаційної економіки відображається в нових вимогах до технологізації й стандартизації освіти.

Сьогодні в процес освіти включені маси людей, які в обмежений термін повинні одержати значний обсяг теоретичних і практичних знань, різного роду інформації. Це зумовлює розвиток *технологізації освіти, яка реалізується в комп'ютеризації*: "комп'ютерні технології", "інформаційні технології", "інформаційно-комунікаційні технології", "телекомунікаційні технології". Одночасно термін "технологія" використовується для характеристики сучасного педагогічного процесу як альтернатива традиційній педагогічній методиці. Значення технологізації для принципово нового стану системи формування професійних компетентностей образно підкреслив Б. Гейтс: "мультимедійні документи та прості у використанні авторські інструментальні засоби дозволять вчителям коректувати навчальні плани виходячи з інтересів конкретних учнів ... комп'ютери будуть тонко налаштовувати продукцію – у цьому випадку навчальні посібники – щоб навчання відповідало здатностям учнів ... робітники можуть на тих же принципах підвищувати свою кваліфікацію ... ступінь освіченості буде залежати тільки від бажання кожного її підвищити" [37, с. 307].

Стандартизація в освіті обумовлена одночасно як суспільними потребами, так і потребами розвитку самої системи освіти, потребами споживачів освітніх послуг. Глобалізація зумовлює міжнародний рівень проблеми стандартизації освіти. Проте виділяються й деякі загальні функції стандартизації, що встановлюють певні параметри освіти. Так, стандартизація виступає засобом переосмислення цілей і змісту освіти на сучасному етапі, що забезпечує умови для: рефлексії оновлених призначення й ролі освіти суспільством; підтримки освітньої різноманітності й у той же час упорядкування варіативної й диверсифікованої освітньої практики; об'єктивізації контролю над результатами та якістю освіти.

Гуманістична концепція розвитку заснована на безумовному визнанні людини як вищої цінності, її прав на вільний розвиток і повноцінну реалізацію своїх здатностей та інтересів, визнанні людини центральною метою будь-якої політики, у тому числі освітньої. Головний стратегічний напрям розвитку системи освіти, обумовлений даною концепцією, пов'язаний із реалізацією *особисто-*

орієнтованого підходу в навчанні, який знаходить свій прояв на всіх рівнях та у всіх компонентах сучасної освіти.

Класична методологія особисто-орієнтованої освіти ґрунтується на визнанні в якості системотворчого фактора особистості того, кого навчають: його потреб, мотивів, цілей, здатностей, активності, інтелекту й інших індивідуально-психологічних особливостей. Але, враховуючи комунікаційний аспект сучасної освіти, практику інтерактивного навчання та використання інформаційно-комунікаційних технологій, що мають зворотний зв'язок, слід визначити системотворюючим фактором особисто-орієнтованого навчання систему "особистість учня – особистість викладача". Це утворення припускає, що в процесі навчання максимально враховуються статево-вікові, індивідуально-психологічні й статусні особливості двох учасників процесу навчання. Облік здійснюється через зміст навчання, варіативність освітніх програм, інформаційно-комунікаційні технології навчання, організацію освітньо-просторового середовища. Тобто принципово змінюється взаємодія тих, кого навчають, і педагогів: вони стають суб'єктами процесу навчання, а діяльність навчання, пізнавальна діяльність (як протиставлення викладанню) стає провідною. Тим самим традиційна парадигма освіти "вчитель – підручник – учень" замінюється на нову: "учень – вчитель та технологія навчання – учень".

Сучасність ставить перед системою освіти проблему вироблення способів гармонічної комбінації інтересів і особистості, освітніх установ, суб'єктів господарської діяльності як споживачів професійних компетентностей на ринку праці, і суспільства при виборі освітніх стратегій. Таким чином, слід виділяти *рівні замовлення якості та структури освіти*: індивідуальний, мікрорівень, макрорівень (національний), міжнародний. Одним із способів обліку в освіті "соціального замовлення майбутнього" можна розглядати концепцію *випереджальної освіти*: освіта – це не тільки необхідна умова суспільного розвитку, але і один із провідних інструментів самого соціально-економічного розвитку, інструмент *цілеспрямованого перетворення суспільства*. Випереджальна освіта припускає, насамперед, прогнозування стану розвитку суспільства на перспективу, на основі прогнозування перспективних суспільних потреб, що відповідають інтересам людей (зокрема, потреб ринку праці в працівниках певних освітніх параметрів). Таке комплексне перспективне прогнозування й ринку праці, і ринку освітніх послуг повинне у першу чергу визначати розвиток освіти для впливу на суспільний розвиток у цілому. Поняття "випереджальне" у цьому випадку є ключовим і характеризує змістовну складову навчальних програм, форм організації навчального процесу, особливості застосовуваних навчальних технологій, які по-

винні забезпечити обсяг і структуру формування професійних компетентностей, забезпечуючи практичну реалізацію *нових професій, орієнтованих на майбутнє*.

Наприклад, Б. Гейтс справедливо вважає, що "дійсно, забуття загрожує як окремим професіям, так і цілим галузям індустрії. Однак на їхньому місці виникнуть інші, раніше невідомі"; також він звертає увагу на необхідність адаптації до розумів інформаційної економіки: "плоди технічного прогресу навряд принесуть радість і тим, чиї професії виявляться у підвішеному стані... адаптація завжди проходить болісно, але її не уникнути" [37, с. 418].

У такій ситуації виникає об'єктивна необхідність виявлення найбільш універсальних здатностей особистості й поведінкових моделей, розвиток і формування яких у рамках освіти забезпечили б задоволення найрізноманітніших освітніх потреб – індивідуально-особистісних, соціально-організаційних, державно-національних та транс- або міжнаціональних. Так, А. Тофлер зауважив, що "наша чудова здатність зберігати й відшукувати інформацію в загальній пам'яті – ось секрет успішного еволюційного розвитку нашого виду" [198, с. 683].

Таким чином, формування професійних компетентностей в умовах інформаційної економіки є системою, в якій системоутворюючим фактором стає комплексний фактор суб'єкт – суб'єктної взаємодії в координатах "учень – вчитель".

Підсумовуючи викладене, слід акцентувати увагу, що актуальність проблеми формування та розвитку здатності використовувати отриманні професійні знання та навички відмічена навіть на міжнародному рівні.

Ефективне формування професійних компетентностей засноване на особисто-орієнтованому підході в навчанні, який потребує індивідуалізації навчального процесу, налаштування його під особистісні соціально-психологічні характеристики як учня, так і вчителя.

Реалізація даної вимоги можлива на основі результатів сучасної технологізації, використання інформаційно-комунікаційних технологій для розробки гнучких систем та технологій навчання, які спроможні бути ситуативно модифікованими під індивідуальні параметри учасників.

Індивідуалізація породжує проблему співставлення результатів навчання та об'єктивізації оцінки отриманих професійних компетентностей. Вирішення цієї проблеми можливо завдяки стандартизації, яка повинна враховувати нові вимоги інформаційної економіки до кількісних та якісних параметрів професійних компетентностей сучасності.

Стрімке зростання нових технологій та інноваційних продуктів зумовлює появу нових професій, потреба в яких змінюється та зростає інтенсивними темпами. Це породжує необхідність реалізовувати ідею випереджального нав-

чання, прогнозуючи майбутні потреби ринку праці та розробляючи відповідні навчальні програми заздалегідь.

Також важливо враховувати, що сьогодні монополія держави як замовника стосовно сфери освіти доповнюється присутністю безлічі інших потенціальних замовників на ринку освітніх послуг: індивідуальне замовлення та замовлення організацій, які готові та спроможні оплачувати формування саме професійних компетентностей своїх працівників.

Таким чином, в умовах стрімкого приросту обсягів інформації, швидкої зміни технологій самі по собі знання, як "швидкопсувний продукт", втрачають свою центральну значущість в освіті, більш актуальним стає формування універсальних професійних компетентностей, *ключових компетентностей*, що забезпечують вміння побудувати своє життя на основі отриманих знань.

Вступ

Розвиток інформаційної економіки ставить нові акценти стосовно підготовки висококваліфікованих фахівців для галузей українського національного господарства. Особливості інформаційної економіки (різноманітність, посилення комунікаційних процесів, індивідуалізація, мінливість) зумовлюють актуальність дослідження теоретичних і практичних аспектів та розробки методичного забезпечення формування професійних компетентностей в умовах становлення нової соціально-економічної формації.

Суперечності між потребами бізнесу та практичною підготовкою фахівців, низький рівень фінансування процесу формування професійних компетентностей з боку держави, формальний підхід до впровадження європейських освітніх стандартів – усі ці фактори негативно впливають на кінцеву мету формування професійних компетентностей – формування особистості, яка здатна самовдосконалювати професійні знання, вміння та навички впродовж усього життя. У зв'язку з цим актуальною стає необхідність інституціонального реформування системи формування професійних компетентностей, хоча формально цей процес продовжується вже протягом десятиріччя. Робиться спроба "вмонтувати" українську вищу школу й українську освітню систему взагалі в освітню систему західного зразка. Введення Державних стандартів вищої професійної освіти, кваліфікації "бакалавр" і "магістр", крім "фахівця", створення недержавних (комерційних) вузів, періодична атестація та акредитація всіх вищих навчальних закладів – ось далеко неповний перелік нововведень останніх років, що підтверджує факт серйозної модернізації системи вищої школи. У результаті різко ускладнюється управління процесом розвитку сучасного ВНЗ, ускладнюються інформаційні потоки у функціонуванні вищих навчальних закладів.

Закон України "Про основні засади розвитку інформаційного суспільства в Україні на 2007 – 2015 роки" основним завданням розвитку інформаційного

суспільства в Україні визначає "сприяння кожній людині на засадах широкого використання сучасних ІКТ можливостей створювати інформацію і знання, користуватися та обмінюватися ними, виробляти товари та надавати послуги, повною мірою реалізуючи свій потенціал, підвищуючи якість свого життя і сприяючи сталому розвитку країни на основі цілей і принципів, проголошених Організацією Об'єднаних Націй, Декларації принципів та Плану дій, напрацьованих на Всесвітніх зустрічах на вищому рівні з питань інформаційного суспільства (Женева, грудень 2003 року; Туніс, листопад 2005 року) та Постанови Верховної Ради України від 1 грудня 2005 року "Про Рекомендації парламентських слухань з питань розвитку інформаційного суспільства в Україні". Приймаючи до уваги законодавче закріплення важливості розвитку інформаційного суспільства, логічною є нагальна потреба у формуванні професійних компетентностей у сфері інформатизації, забезпечення ІКТ навичок персоналу, вдосконаленні освітньо-кваліфікаційної структури персоналу.

У новій філософії підготовки економістів, яка знайшла відображення в галузевих стандартах вищої освіти, закладено основи, які дозволяють розглядати економічну діяльність як процес реалізації та розвитку культури фахівця, зокрема і в міжкультурному інформаційно-комунікативному аспекті. У міжкультурному світі сучасний фахівець – це людина, яка може стати "своїм" в іншій культурі, вміє здійснювати комунікацію і проводити переговори на міжнародному рівні, працювати у міжкультурних "командах", засвоїла правила бізнес-етики, має сформовану мотивацію до міжкультурної взаємодії, розвинуті лідерські управлінські навички, несе соціальну відповідальність за свої рішення. Його становлення і неперервний творчий розвиток має відбуватися в особистісно орієнтованому педагогічному процесі формування професійних компетентностей в аспекті міжкультурної комунікативної компетентності.

У Законі України "Про освіту", національній програмі "Освіта" ("Україна XXI століття") та Національній доктрині розвитку освіти пріоритетними

завданнями ВНЗ визнано підготовку молоді до мирного співіснування і співпраці з представниками інших народів, формування національних та загальнолюдських цінностей, культивування ідеї розуміння "Іншого" (системи цінностей, комунікативної поведінки), виховання міжкультурної толерантності. Це можливо тільки на підставі корпоративної культури, тому що саме ціннісні складові, а також ставлення до них, будуть визначати його напрям. При цьому, якщо сьогодні в менеджменті різних типів організацій говорять про корпоративну культуру як про сучасний і ефективний механізм управління, то в педагогічному менеджменті слід розглядати більш широке поняття, таке, як культурологічна основа управління. Її культура має багато складових, а значить, є більш складною як по цілях і завданнях, що ставлять перед нею, так і за змістом, на відміну від виробничих організацій.

Основною тезою концепції безперервної освіти є положення про тісну взаємодію поведінки індивіда, пізнавальної сфери й оточення, про ситуації вільного альтернативного вибору суб'єкта формування професійних компетентностей, які дають особистості змогу для самодетермінації навчальної діяльності, стимулюють внутрішню мотивацію, підтримують бажання вчитися, одержувати знання в різних формах їх засвоєння. Домінуючим у цьому процесі має стати вивчення психологічних механізмів мотивації, тому що вона впливає на поведінку людини, є сукупністю факторів, які стимулюють діяльність особистості, об'єднують її внутрішні властивості і можливості.

Таким чином, функціональність сучасних професійних компетентностей не обмежується особистісним рівнем. Зміни в структурі та якості інформаційних процесів, що супроводжують сучасний етап розвитку суспільства, призводять до формування в суспільній свідомості й практиці специфічної сфери, що включає в себе інституціональні, функціональні й технологічні явища сублімації соціально-комунікативного досвіду.

Результати даної монографії знайшли відображення в науково-дослідній роботі "Інформаційно-комунікативне забезпечення формування професійних компетенцій у вищій школі" (державний номер реєстрації 0112U001118).

Автори висловлюють щиру подяку рецензентам: доктору економічних наук, завідувачеві кафедри управління персоналом і економіки праці Одеського національного економічного університету Никифоренку Валерію Григоровичу та доктору економічних наук, професору кафедри управління персоналом та економіки праці Донецького національного університету Шаульській Ларисі Володимирівні.

Розділ 1. Вплив інформаційної економіки на формування професійних компетентностей

1.1. Концепт інформаційної економіки як підґрунтя формування професійних компетентностей у сфері державного регулювання комунікаційної діяльності

Успішне використання інформаційних та комунікаційних технологій в усіх сферах буття суспільства стало реальністю. Інформація поступово стає не тільки головним ресурсом суспільного виробництва, але й перетворюється на прибутковий товар. Від спроможності держави запропонувати ефективне державне регулювання у сфері комунікаційної діяльності, прозорий та відкритий механізм відповідного державного управління економічними процесами у сфері комунікацій, сприяти становленню певних професійних компетентностей у сфері комунікацій та стандартів якості у наданні інформаційних та комунікаційних послуг залежить розвиток країни в майбутньому. Крім того сучасний стан розвитку комунікаційних мереж не залишає жодному регіону можливості бути ізольованим, а це вимагає формування та оволодіння навиками та знаннями організації ефективних комунікацій.

Треба зауважити, що в державному регулюванні сферою комунікаційної діяльності, фахівці мають справу з комунікаціями як на рівні інституалізованих взаємин установ та громадян, так і на рівні міжлюдського спілкування. Від цього зростає значення розглянутих у дослідженні проблем.

Для пошуку єдиних підходів щодо опису особливостей державного регулювання сферою комунікаційної діяльності в умовах інформаційної економіки необхідно всебічно розглянути визначення інформації. Зокрема, інформація – це одне з основних понять кібернетики: наукове поняття інформації багато в чому відрізняється від традиційного розуміння її як повідомлення, що торкається лише зовнішнього аспекту. Один із засновників кібернетики і математичної теорії зв'язку – американець Норберт Вінер – вважає, що "інформація – це визначення змісту, отриманого із зовнішнього світу в процесі нашого пристосування до нього та пристосування до нього наших почуттів" [29, с. 14].

У словниках знаходиться таке визначення інформації (лат. *informatio* – роз'яснення, викладення, обізнаність) – одне з найбільш узагальнених понять науки, що означає деякі відомості, сукупність яких-небудь даних, знань [133, с. 274];

франц. *Information; informo* – надаю форму, створюю уявлення про щось, зображаю [171].

Статтею 1 закону України "Про інформацію" визначається – "Під інформацією цей закон розуміє документовані або публічно оголошені відомості про події та явища, що відбуваються у суспільстві, державі та навколишньому природному середовищі" [215, с. 6].

Таким чином, у сучасному розумінні поняття "інформація" відображено два істотно різні аспекти. По-перше, інформація, яку ще називають структурною інформацією, становить міру організації системи. Чим складнішою, структурованою за своєю організацією є система, тим більшою є міра її кількісної інформаційної насиченості. Структурна інформація, таким чином, є виміром стану системи. Математичний вираз такої інформації відповідає виразу ентропії, взятому зі зворотним знаком. Ентропія системи відображає ступінь її неупорядкованості, неструктурованості, хаотичності. Водночас інформація є мірою впорядкованості, структурованості й організованості. Такий підхід ставить перед нами завдання щодо організації вивчення як її специфічних особливостей, так і механізмів та форм роботи із нею в процесі формування професійних компетентностей.

Можна підсумувати, що, по-перше, інформація в процесі формування професійних компетентностей є об'єктивним явищем та системною характеристикою, функцією стану системи "формування професійних компетентностей", становить продукт її соціально-економічного існування, по-друге, слід відрізняти інформацію, пов'язану з активним відображенням об'єктивної дійсності, від структурної, або відносної інформації, про яку зазвичай ідеться при дослідженні докібернетичних систем (*процеси, в яких немає зворотного зв'язку*).

Поняття інформації, яке використане в сенсі проблеми формування професійних компетентностей, дає можливість описати процеси, пов'язані з інтерсуб'єктною взаємодією та використанням техніки та технологій епохи інформаційного суспільства.

Сучасний стан розуміння процесів формування професійних компетентностей передбачає, що в процесі взаємодії, здійснюваному на будь-якому рівні розвитку, один на одного впливають обидва контрагенти процесу. Отож вони водночас виступають і пасивними і активними сторонами – відображають інформацію, тобто становлять об'єкт впливу, і є джерелом інформаційного надходження, суб'єктом. Тут необхідно зауважити, що завжди залишається певна міра припущення щодо поділу на суб'єкти та об'єкти під час обміну інформацією в процесі формування професійних компетентностей.

Активне відображення інформації має місце тоді, коли вона (інформація, що відобразилася в об'єкті) вже модифікована особливостями елементів системи, є чинником впливу на первинне джерело інформації, тобто тоді, коли має місце зворотний зв'язок. Тоді "статична" інформація як міра стану системи стає актуальною, "живою", "впливовою", адаптованою в процесі формування професійних компетентностей. Саме така інформація виробляється в процесі комунікації.

Під час комунікацій у процесі формування професійних компетентностей "інформація" перетворюється на "відомість", відображення реального факту, що призначений для передавання іншому. Якість, точність або суб'єктивність цього відтворення при цьому зазвичай не вказується, але потрібно завжди пам'ятати про цю властивість інформації, оскільки для даного дослідження інформації та комунікації в контексті державного регулювання сфери комунікаційної діяльності характеристика якості інформації (адекватності, достовірності, правдивості) набуває надзвичайної ваги.

Якщо до структур або осіб, що приймають рішення та здійснюють формування професійних компетентностей, інформація надійшла не якісна, наслідки можуть бути катастрофічними, як відносно тих, на кого спрямоване формування професійних компетентностей, так і самої системи. Так, професор Нижник Н. Р. зазначає, що "інформація" повинна бути: безумовно достовірною; своєчасною і максимально оперативною; широкою за тематичним обсягом; цілеспрямованою, тобто орієнтованою на вирішення конкретних проблем; комплексною, такою, що охоплює всі сторони проблеми; короткою, лаконічною, але без втрати необхідної повноти" [132, с. 140].

Проте не менші вимоги мають бути висунуті і до інформації, що надходить до суб'єктів, які отримують професійні компетентності, оскільки саме вони потім стають активними учасниками системи формування професійних компетентностей.

У даному дослідженні слід розглянути філософське тлумачення інформації та його "прикладні" модифікації, здатні виявити специфіку функціонування інформації у сфері комунікацій на соціально-економічному рівні буття. Для досягнення цілей дослідження проблем формування професійних компетентностей в умовах інформаційної економіки особливо великого значення набуває той складник поняття інформації, на якому робиться акцент при дослідженні комунікаційних процесів.

Сучасна комунікативна філософія в особі класиків К. Апеля [5] та Ю. Габермаса [36] демонструє розуміння комунікації як екзистенційної комунікації й діалогу. На її ґрунті наочно позначився той методологічний поворот, що його

здійснює філософія постмодернової епохи – "від класичної парадигми філософії свідомості до посткласичної парадигми філософії комунікації" [54, с. 9].

Відтак очевидно, що "інформація" у філософському аспекті, до якої можна віднести управлінську, наукову, мистецьку (естетичну), релігійну, ідеологічну, міфологічну, моральну (етичну), політичну, правову тощо, яка передається за допомогою нормативних актів, усного мовлення, засобів масової комунікації та інших носіїв, пов'язана з феноменом суспільної свідомості, унаочнюється в знакових і символічних формах, головним з яких є слово, що є самостійним чинником впливу на розвиток самої соціальної системи. Хотілося б застерегти від спрощеного, об'єктивістського, розуміння інформації лише як відбитку явища (події, процесу тощо), що не є цілковито тотожним самому явищу. Вже сам спосіб передачі інформації, опосередкований суспільно випрацюваним і суспільно значущим знаком чи символом, модифікує інформацію, що передається.

У процесі формування професійних компетентностей відбувається вторинна модифікація інформації, спричинена своєрідністю й унікальністю суб'єкта (людини), що отримує професійні компетентності. Як зазначає з цього приводу філософ К. Апель, критикуючи класичну філософію, теоретики якої залишали поза увагою, що "суб'єкт-об'єктне відношення аперцептивного пізнання опосередковане, перш за все, знаковою системою відношення "суб'єкт-суб'єкт", тобто інтерпретативним пізнанням" [54].

Слід звернути увагу, що розуміння, як елемент процесу формування професійних компетентностей, є інтерактивним за своєю природою – це рівноправна взаємодія, двобічне індукування неочікуваних сенсів. Відтак можна зауважити, що навіть етимологічно інтерактивним є такий комунікативний процес, де на рівних, як рівноправні суб'єкти й джерела інформації здійснюють комунікацію обидва партнери, це дієвий процес міжсуб'єктного обміну інформацією.

Починаючи від знакової співмірності, яка, насамперед, була центром уваги дослідників мовленнєвої прагматики, комунікативна філософія відразу ж вийшла за межі виключно мовленнєвого розуміння комунікації, відокремивши знаковий, смисловий та ціннісний обміни, що здійснюються в комунікативному процесі.

Проблемне коло, на яке виходить комунікативна філософія кінця минулого століття, є проблемою, по-перше, пошуку можливостей спільних для різних етносів морально-етичних нормативів, що мали б загальну значущість та достовірність. І, по-друге, проблемою виявлення тих закономірностей і механізмів, за допомогою яких цінності й моральні імперативи "працюють" у різних сферах практичного буття людини, особливо цікавлять тут механізми легітимності

засад функціонування сфери державного управління. Однак навіть попередні пошукові зусилля в цьому напрямі висвітлюють нагальну потребу насамперед визначитися з дистинкціями самого категоріального апарату комунікативної філософії в контексті застосування до державного управління.

Слід зауважити, що людський світ від самого початку є світом так званої "вивільненої" інформації, що існує у вигляді динамічних моделей буття, здатних відтворюватися на будь-яких носіях. "Вивільнена" інформація як ідеальний, позбавлений жорсткого зв'язку з конкретним, лише таким, а не іншим, матеріальним носієм, відбиток реальних процесів, що відбуваються в соціальній системі – такою виступає інформація на соціальному рівні розвитку, у суспільстві. На етапі входження до інформаційного суспільства ці моделі дійсності через свою "вивільненість" самі починають формувати буття. Їх зміни, подальше структурування, змістовне насичення – це зміни, структурування, змістовне насичення самого об'єктивного світу. І поки що ця тенденція лише набуває обертів. Констатація впливу інформації на процеси сьогодення не потребує доказів, про це свідчить зростання цін на інформаційні послуги, політична та економічна боротьба, що відбувається за право власності на інформаційні ресурси, розвиток інформаційних війн [146].

Суспільство вже дійшло висновку, що на даному етапі розвитку цивілізації з усіх створюваних людиною продуктів найвищу цінність має інформація: "основним ресурсом нового постіндустріального порядку визначають інформацію" [133, с. 274].

Інформацією не вдовольнити фізичних потреб, однак без неї неможливе задоволення всіх потреб людини, в тому числі і фізичних, які задовольняють на основі реалізації професійних компетентностей суб'єктів праці. Якість виготовлення матеріальної та нематеріальної продукції для споживання у достатній кількості залежить від наявності у виробника певних компетентностей (інформації, знань і вмінь) про досконалі технології процесу виготовлення, його споживання, маркетингу, реклами та інше.

Інформація для людини є якоюсь невлвовимою субстанцією, аж доки вона не починає свій неупинний обіг, постійно курсуючи всіма можливими каналами взаємообміну – вербальними та позавербальними "артеріями" комунікацій. Цей неупинний інформаційний "кровообіг" суспільного організму і є тим, що називається комунікацією в найширшому та найзагальнішому розумінні цього терміна. Невипадково популярна постюнганська школа Аушри Аугустинавічуте (Литва) вдається до влучного, на переконання автора, концепту – теорії інформаційного метаболізму (грец. *metabole* – перетворення речовин і енергії, що є

основою для життєдіяльності одного виду є джерелом харчування для іншого) [171, с. 632]. Вживання поняття "інформаційний метаболізм" у системі формування професійних компетентностей наводить на розгляд системи взаємозворотних інформаційних потоків з погляду постійно діючого процесу – безперервного природного "органічного" обміну інформацією між різними типами комунікантів з метою формування професійних компетентностей. Саме таке розуміння дозволяє виділяти принципово різні типи інформаційного метаболізму – згідно з панівними каналами одержання та сприйняття інформації. Зрозуміло, що можна не погодитися з авторами зазначеної теорії щодо кількості цих типів, проте сам підхід, на думку авторів даного дослідження, є обґрунтованим та науково плідним, що дозволяє уявити, що саме відбувається з інформаційними потоками в процесі формування професійних компетентностей.

Під комунікаційним аспектом державного формування професійних компетентностей розуміється комунікаційна складова державного регулювання, що втілюється через технології, які пов'язані з організацією комунікацій у державі в умовах інформаційної економіки. Тому одним із головних завдань державного регулювання в сфері комунікаційної діяльності є інституціалізація комунікаційних технологій у роботі навчальних закладів.

Для аналізу понятійного інструментарію дослідження також необхідно розглянути терміни "інформаційна економіка", "інформаційне суспільство" та "відкрите суспільство". Термін "відкрите" суспільство використовується в сучасному державному регулюванні – так, Постанова Кабінету Міністрів України № 1 378 від 15 жовтня 2004 року, що є базовим документом, який регламентує порядок проведення органами виконавчої влади консультацій з громадськістю з питань формування та реалізації державної політики і визначає, що метою таких консультацій є "забезпечення відкритості та прозорості діяльності" влади.

Дж. Сорос у своїй книзі "Криза глобального капіталізму" дає таке визначення відкритого суспільства: "Відкрите суспільство, в яке люди могли б вірити, повинне істотно відрізнятися від того, що ми маємо нині. Воно має служити ідеалом. Перехідне суспільство страждає через нестачу суспільних цінностей. Як ідеал, відкрите суспільство мусить виправити цей недолік. Але воно не зможе виправити його цілком, бо це суперечило б принципу недосконалості, на якому відкрите суспільство власне й побудоване. Таким чином, відкрите суспільство має бути доволі специфічним, недосконалим за суттю, ідеалом. Цим воно серйозно відрізняється від інших ідеалів, породжених людською уявою. Помилковість передбачає, що досконалість недосяжна, і ми повинні задовольнятися

тим кращим, що можемо мати: недосконалим суспільством, що завжди відкрите для вдосконалення" [173, с. 109].

Відкрите суспільство, як влучно помічає Дж. Сорос, є такою ж ідеальною моделлю, як і будь-які наукові абстракції. За великим рахунком у дійсності не існує ані цілком відкритого, ані повністю закритого суспільства (принаймні у сучасному світі).

Однак комунікація надає можливість виявити принципові відмінності між двома полярними моделями системи формування професійних компетентностей, де між елементами системи, опосередкованими регламентацією з боку загального, що виступає єдиним суб'єктом щодо решти "об'єктів" (у замкненому суспільстві), і протилежною, за якої комунікація здійснюється без такого опосередкування, де самі комуніканти діють як джерела формування та споживання професійних компетентностей, тобто суб'єкти. А з цього виходить, що визначальною ознакою і наслідком функціонування відкритого суспільства є здатність і необхідність індивідів приймати особисті рішення, тобто в переліку базових професійних компетентностей стає актуальною навичка особистості приймання відповідального рішення.

Останнє дає можливість визначити результат формування професійних компетентностей – саме громадянське суспільство як прообраз ідеального відкритого суспільства, де відкритість передбачає такі складові компетентності, як: високу культуру, свідомість, активність та відповідальність.

Терміни "інформаційне суспільство" та "інформаційна економіка" широко використовувалися філософами-футурологами для означення нової соціально-економічної формації. У роботах З. Бжезинського, Д. Белла, Е. Тоффлера воно фігурує як різновид постіндустріального або його окрема якість. Після перших двох хвиль докорінних соціальних змін, які відповідно привели до виникнення "сільськогосподарської" та "індустріальної" цивілізацій, насувається третя, наслідком якої стане поява суспільства постіндустріального, заснованого на пануванні інформаційного сектору економіки. "Капітал і праця як основа індустріального суспільства поступаються місцем інформації і знанню в постіндустріальному суспільстві. Револьюційна дія інформаційної технології веде до того, що в інформаційному суспільстві класи замінено соціально недиференційованими "інформаційними співтовариствами" [44].

На думку Е. Тоффлера, технологічний кістяк нового суспільства складе електроніка, комп'ютерні технології та біоіндустрія, що безперечно визначає новий вектор формування професійних компетентностей. Однак, насамперед, "цивілізація Третьої хвилі починає стирати розрив між виробником і споживачем,

що склався історично, породжуючи особливу економіку завтрашнього дня, яка сполучає в собі обидва чинники – prosumer economics (слово prosumer утворене з producer – виробник – та consumer – споживач) [178, с. 34].

Водночас "переходячи від інформаційного простору Другої хвилі до Третьої хвилі, ми змінюємо власну психіку" [179, с. 264]. Засоби масової інформації часів Другої хвилі формували стандартизовані образи, що ними було насичено масову свідомість, і доносили ці централізовано розроблені образи до кожного мешканця індустріального суспільства. "Третя хвиля не лише пришвидшує інформаційні потоки, вона трансформує глибинну структуру інформації, від якої залежать наші щоденні дії" [179, с. 266].

Прибічники концепції інформаційного суспільства та інформаційної економіки, висувують проект "глобальної електронної цивілізації", що виникає на ґрунті синтезу телебачення, комп'ютерної служби й енергетики – телеком-п'ютеренгетики.

Власне, інформаційним суспільством можна назвати суспільство, техніко-технологічний розвиток якого, раніше базований на виробництві товарів, вартість яких визначалася сукупністю витраченої на їх виробництво праці, поступається розвитку інформаційному, за якого найвищою цінністю, потребою і товаром стає інформація. Причому не лише науково-технічна та управлінсько-організаційна, а й духовно-культурна, сповнена символів, значень і цінностей. Динамічний світ, параметри якого змінюються зі швидкістю, за якої "статичне" знання, отримане в школі та ВНЗ раз і назавжди, застаріває одразу після отримання, оскільки потребує інших комунікативних моделей, іншого типу мислення, поведінки, освіти, культурної пам'яті та державної політики.

Отже, головним завданням державного управління в інформаційному суспільстві стає організація ефективних та якісних інформаційних потоків. До того потоки ці мають бути двосторонні. Критерії до ефективності та якості, а також ролі держави у їх регулюванні потребують окремих наукових досліджень.

"Форми організації суспільного життя та інститути й механізми його державно-владного регулювання, як відомо, змінюються разом із розвитком певного соціального організму" – вважає доктор філософських наук, професор Князев В. М. [141, с. 5]. Змінюються й інструменти та способи обміну інформацією у суспільстві, механізми державного регулювання ними.

На думку В. Авер'янова, глибинний сенс історичної парадигми стосунків між державою і людиною полягає в тому, що на місце домінуючої в минулому ідеології "панування" держави над людиною посіла протилежна ідеологія "служіння" держави інтересам людини [28, с. 147]. Розвиваючи дану думку далі,

науковець стверджує, що практична реалізація запровадження нової ідеології виконавчої влади можлива лише за умови реформування всіх інститутів виконавчої влади у напрямі утвердження механізмів, здатних гарантувати неухильне дотримання визначених Конституцією і Законами України прав і свобод громадян, істотне посилення з боку інститутів громадянського суспільства контролю за діяльністю уряду, міністерств та інших органів виконавчої влади [28, с. 148].

Продовжуючи цю думку, автор доходить висновку, що ступінь зрілості громадянського суспільства визначається (як один з ключових параметрів) якістю комунікативних відносин між владою та громадськістю.

Автор вважає, що з метою сприяння розбудові громадянського суспільства саме органи державної влади мають упроваджувати демократичні принципи відповідальної комунікації через формування відповідних структур діалогічної орієнтації в масштабі всієї спільноти.

Тобто, стратегічним завданням державної влади є інституалізація механізмів комунікації для формування професійних компетентностей, а також сприяння розвитку інших комунікаційних процесів у суспільстві. Таке бачення проблеми скасовує звичну дилему: з якого боку починати формування професійних компетентностей від виробника, чи від споживача, чи діалогічна культура особистості уможлиблює відкриту комунікаційну систему формування професійних компетентностей, чи навпаки, утворення і підтримка діяльності структур у таких умовах приведе до зрушення особистісних світоглядів та нівелювання традицій.

Політика державного регулювання у сфері комунікацій формування професійних компетентностей, на погляд авторів, має становити "золоту середину" або, інакше кажучи, відхід від тоталітарного контролю та ідеологічної диктатури над інформаційними потоками та запровадженням механізмів самоорганізації.

Таким чином, у системі формування професійних компетентностей необхідно змінити філософську парадигму інформаційної політики на комунікаційний підхід, що передбачає заміну суб'єктно-об'єктних взаємовідносин, коли інформаційні потоки спрямовані лише в один бік: формувальник компетентностей інформує – отримувач компетентностей виконує, на суб'єктно-суб'єктні, де учасники процесу формування професійних компетентностей є рівними партнерами суспільної комунікації (рис. 1.1). Комунікаційна модель, яка актуальна для інформаційної економіки, передбачає принципово нову якість – самотійність та відповідальність учасників за подану та сприйняту інформацію. Від усвідомлення своєї нової ролі, рівних партнерів учасники системи повинні впливати на кінцевий результат.



Рис. 1.1. **Схема рівнів державного формування професійних компетентностей**

Дослідження, аналіз та аргументація концептуальних підходів щодо етапів процесу трансформації професійних компетентностей та складових системи "формування професійних компетентностей" на сучасному етапі розвитку інформаційної економіки потребує окремого розгляду. При аналізі сучасного стану інформаційно-комунікаційного простору формування професійних компетентностей необхідно враховувати деякі специфічні аспекти, що мають впливати на формування державного регулювання у цій сфері.

По-перше, географічна обмеженість розповсюдження інструментів формування професійних компетентностей та гетерогенність рівнів професійної компетентності в різних регіонах України та відповідно до різних видів економічної діяльності. Це призводить до потреби гнучких інструментів формування професійних компетентностей для різних регіонів та сфер економічної діяльності.

По-друге, немає єдиного інформаційно-комунікаційного простору в аспекті формування професійних компетентностей у межах самої України, також Україна не має інформаційно-комунікаційної єдності із рештою світу.

По-третє, українські учасники процесу формування професійних компетентностей (в основному ВНЗ) наштовхуються на такі перешкоди: соціально-економічна неструктурованість суспільства, регіональна відмінність, брак інформації, міжнародна конкуренція, хаотична та неврегульована альтернативна система формування професійних компетентностей (самоосвіта, формування професійних компетентностей стихійно в процесі отримання професії на практиці).

1.2. Передумови забезпечення економіки у ІКТ-навичках персоналу

Поширення та всебічне проникнення інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ) у повсякденне економічне та соціальне життя українського суспільства підвищує важливість навичок роботи з ІКТ та врівноваженого ставлення до таких технологій. У іноземній літературі такі навички часто називають

e-skills (від англ. electronic skills, що дослівно означає електронні навички), вони є збиральним терміном для характеристики навичок роботи з ІКТ, тому в межах цієї роботи використовуватимуться ІКТ-навички у якості відповідника терміна e-skills.

Важливість вимірювання та моніторингу рівня ІКТ-навичок було визнано багатьма міжнародними інституціями. Так, до переліку показників інформаційної економіки, що збираються на періодичній основі Європейською статистичною комісією, є низка показників з вимірювання рівня ІКТ-навичок як населення у цілому, так і найманих працівників зокрема, відстежуються активність у формуванні та покращенні ІКТ-навичок з боку населення в цілому та у різних вікових групах, участь підприємств різних галузей у інвестуванні у ІКТ-навички персоналу [228].

Іншим важливим кроком у визнанні важливості ІКТ-навичок є включення їх до переліку показників грамотності, що відстежуються Організацією економічного співробітництва та розвитку у рамках програми РІААС (Programme for the International Assessment of Adult Competencies – Програма з міжнародного оцінювання компетентностей дорослих) [228]. За цією програмою оцінюються навички з пошуку та оцінки інформації з Інтернету, здійснення комунікації через електронну пошту, використання цифрових технологій та інструментів для обробки даних тощо. Узагальнено ці ІКТ-навички називають (у рамках програми РІААС) навичками прийняття рішень у технологічно насичених середовищах. Їх вимірюють у розрізі приватного та трудового життя.

Зазвичай виділяють три рівні володіння ІКТ-навичками [225]: ІКТ-спеціалісти, висококваліфіковані користувачі ІКТ та користувачі із базовим рівнем володіння ІКТ-навичками. Найбільш високу кваліфікацію у галузі ІКТ мають ІКТ-спеціалісти, що спроможні розроблювати, супроводжувати ІКТ-системи, забезпечувати їх функціонування. Інформаційно-комунікаційні технології та системи є основою роботи ІКТ-спеціалістів, їх інструментом та результатом праці.

Для висококваліфікованих ІКТ-користувачів характерним є використання інформаційно-комунікаційних технологій та систем у якості інструменту праці, а не результату. Саме тому висококваліфіковані ІКТ-користувачі мають глибокі знання та практичні навички роботи із специфічними ІКТ (переважно функціонально спеціалізованими), що притаманні окремим галузям або видам діяльності.

Для користувачів із базовим рівнем володіння ІКТ-навичками притаманні вміння користуватися широко розповсюдженим програмним забезпеченням та загальноприйнятними інформаційними технологіями, що забезпечують можливість активного трудового та соціального життя в інформатизованому суспільстві.

На даний час у якості окремого типу ІКТ-навичок у окремих оглядах та круглих столах [228] виділяють навички з "ІКТ-лідерства", тобто набір здібностей, що надає можливості скористатися новими можливостями, створюваними ІКТ (особливо Інтернету), створювати нові підприємства та робочі місця, інтегрувати наявні бізнес-практики із новими технологічними можливостями (наприклад, можливості скористатися перевагами інтеграції інформаційних систем із постачальниками, клієнтами, транспортними організаціями та державними контролюючими органами із метою прискорення бізнес-процесів, зниження транзакційних витрат, підвищення контрольованості процесів тощо). Також до навичок бізнес-лідерства відносять навички співпраці із організаціями, які засновані на ІКТ (наприклад, з магазинами, торгівельними площадками та аукціонами у Інтернеті), та організації бізнес-процесів заснованих на ІКТ (наприклад, управління роботою віртуальних команд, здійснення короткочасного аутсорсингу робіт та послуг тощо), організації переходу традиційних бізнес-процесів на "нові технологічні рейки" – із використанням ІКТ (наприклад, формулювання бізнес-вимог для адаптації ERP-систем на підприємствах, перебудови бізнес-процесів під використання мобільних технологій).

Таким чином, володіння ІКТ-навичками передбачає розуміння широкого переліку знань (що варіюється відповідно до рівня володіння ІКТ-навичками, їх прикладного змісту). Такий перелік узагальнено відображає рівень технічної грамотності та відображає перспективні можливості особи до освоєння нових технологій, технологічних платформ та пристроїв. Однак незвичайною особливістю ІКТ-навичок є, з одного боку, необхідність знаходитися у "течії змін", оскільки швидкість зміни, оновлення ІКТ та їх різноманіття формує особливе відношення до ІКТ-навичок, як до процесу, що має постійно оновлюватися, актуалізуватися. Саме у цьому процесі значну вагу має базова технічна грамотність, – можливість читати та розуміти технічні інструкції та рекомендації до нових технологій та пристроїв. До того ж частою є ситуація, коли користувачі дуже приблизно розуміють принципи роботи цих ІКТ (або зовсім не розуміють), однак таке не завжди призводить до негативних наслідків. Наприклад, мало користувачів Інтернет-порталів (наприклад, статистичних баз або бібліотек) знають технічні особливості реалізації цих порталів, однак є успішними користувачами їх сервісів.

З іншого боку, для здійснення правильного вибору щодо ІКТ, які необхідно освоювати та використовувати, важливу роль відіграє знаходження у відповідному середовищі, "течії". Таке наочно відстежується у використанні соціальних мереж, вступ до яких зумовлений вибором кола спілкування, аніж самою

особою. Не менш ілюстративним є приклади галузевого вибору програмного забезпечення – тоді вибір контрагентів та клієнтів значно звужує або жорстко зумовлює вибір підприємств.

Важливою особливістю успішних носіїв ІКТ-навичок є наявність "правильного", врівноваженого відношення до ІКТ, що передбачає раціональність вибору ІКТ, свідомий контроль за використанням, та навіть володіння технологіями відпочинку від ІКТ. Не менш важливим компонентом врівноваженого відношення є розуміння швидкоплинної природи технологічних змін, що зумовлюють постійну заміну версій програмного забезпечення, пристроїв, навіть дизайну інтерфейсів.

ІКТ принципово змінюють організацію життя як окремих індивідів, так і суспільства у цілому. Посилена увага до ІКТ-навичок з боку міжнародних інституцій та державних регуляторів зумовлена стрімкими та незворотними змінами соціального та економічного життя суспільств економічно розвинених країн, що передбачає наявність ІКТ-навичок як необхідну передумову соціалізації населення та працевлаштування.

Поширення ІКТ у повсякденне життя розвинених країн відображається у фіксації Інтернет як стандарту життя у країнах із розвинутою економікою. Широта покриття та якість доступу до мережі Інтернет контролюється багатьма державами, оскільки вважається глобальною технологією, що забезпечує соціальний та економічний розвиток. Окрім покриття та якості доступу до мережі, на рівні держав здійснюється також контроль за частотою та якістю використання мережі Інтернет різними віковими та соціальними групами. Витяг із результатів моніторингу Інтернет-адаптації населення наведено у табл. 1.1.

Таблиця 1.1

**Частота використання мережі Інтернет,
за віковими та соціальними групами, у 2012 році***

Країни	Частка населення, що використовує Інтернет щотижнево					
	Усе населення	Особи віком 16 –24 роки	Особи віком 25 –34 роки	Особи віком 65 –74 роки	Студенти	Безробітні
1	2	3	4	5	6	7
Європейський союз (28 країн)	70	93	87	31	97	63
Австрія	76	98	94	33	99	88
Бельгія	78	92	91	39	95	69

Закінчення табл. 1.1.

1	2	3	4	5	6	7
Болгарія	50	81	72	8	96	35
Велика Британія	84	96	96	56	96	82
Греція	50	87	77	5	96	59
Данія	89	99	99	61	100	92
Естонія	75	97	95	24	100	75
Ірландія	74	90	89	30	97	70
Ісландія	95	100	98	72	100	94
Іспанія	65	94	84	16	97	62
Італія	53	82	74	14	91	52
Кіпр	58	89	78	16	96	59
Латвія	70	98	94	19	100	67
Литва	65	97	87	13	100	54
Люксембург	90	99	97	67	100	90
Македонія	54	84	77	8	95	44
Мальта	66	97	90	26	100	64
Нідерланди	91	100	99	67	100	98
Німеччина	78	97	95	39	98	68
Норвегія	93	100	99	64	100	93
Польща	59	94	87	14	97	54
Португалія	56	94	84	15	99	52
Румунія	43	75	59	3	94	45
Словаччина	74	98	92	21	99	66
Словенія	65	97	90	15	98	61
Угорщина	69	93	89	21	97	61
Фінляндія	88	99	99	55	99	92
Франція	78	98	92	40	99	78
Хорватія	58	97	89	10	99	54
Чеська республіка	66	90	85	19	95	54
Швеція	91	100	95	67	98	90

**Примітка:* одиниці виміру – відсоток від загального обсягу групи; сформовано за даними роботи [228].

За результатами дослідження частоти використання мережі Інтернет за різними віковими групами варто відмітити, що так званий "цифровий розрив" між поколіннями спостерігається у всіх країнах Європейського союзу, однак у скандинавських країнах цей розрив є найменшим. Це зумовлено не тільки

підвищеною увагою скандинавських країн до адаптації старших поколінь до ІКТ, але і ширшим упровадженням ІКТ у соціальне життя. Тема нерівномірності сприйняття ІКТ поколіннями та складності у адаптації старших поколінь до ІКТ-змін обговорюється значний час, однак практичні результати у цій царині отримані лише обмеженою групою держав, що спромоглися гуманно реалізувати технологічні зміни у суспільстві. Україна до таких держав не належить. Зважаючи на старіння населення Європи (у тому числі й України), питання ІКТ-адаптації старших поколінь набирають вагу.

За даними Державної служби статистики України [215], на 1 липня 2013 року абонентів мережі Інтернет було зареєстровано 5,69 млн, з яких 5,22 млн є домашні господарства. Більш детальна статистична інформація не надається, однак про забезпечення 100 % населення доступом до мережі Інтернет не йдеться. Про частоту та якість використання Інтернету можна робити висновки лише на основі окремих вибіркового досліджень.

Найбільш активною соціальною групою з позицій використання мережі Інтернет є студенти. За даними табл. 1.1 видно, що Інтернет-активність студентів є близькою до 95 – 100% за всіма країнами Євросоюзу, їх активність є вищою за будь-яку іншу групу населення (винятком можуть бути ІКТ-спеціалісти).

За даними українських дослідників (Держбюджетна НДР 42/2012-2013 "Інформаційно-комунікативне забезпечення формування професійних компетентностей у вищій школі", ДР № 0112U001118), що аналізували практику використання ІКТ у студентському середовищі в цілому, та в навчальному процесі зокрема, було підтверджено високу Інтернет-активність студентів. З метою аналізу характеру використання інформаційних технологій та їх зв'язку із соціально-психологічними характеристиками респондентів, їх успішністю було проведено опитування студентів 3 – 5 курсів, різного віку у кількості 138 осіб.

При аналізі доступності інформаційних технологій для студентів було виявлено, що переважна більшість має власний комп'ютер (44,6 %) або має доступ до комп'ютера (ще 14,39 %). До того ж, у 43,88 % опитаних Інтернет підключений постійно або майже постійно (ще 12,95 %). Безперервне підключення до мережі Інтернет через Wi-Fi ВНЗ забезпечують 15,83 % респондентів та 7,19 % роблять це часто. Таким чином, близько 23 % респондентів забезпечені не просто власними комп'ютерами, що є портативними та з вбудованим доступом до нових ІКТ.

Серед опитаних 10,07 % користуються Інтернетом одну годину на день, 11,51 % – дві-три години на день, 13 – 67 % – чотири-шість годин на день, 10,79 % – більше шести годин на тиждень, 4,31 % – два-три рази на тиждень,

3,59 % – не користуються Інтернетом, 7,19 % – користуються мережею Інтернет час від часу. Отже, близько 89 % студентів користуються Інтернетом щотижнево. Такі дані співвідносяться із загальноєвропейськими даними та забезпечують українській студентській молоді добрі позиції Інтернет-користування.

Час роботи у Інтернеті є важливою характеристикою проникнення ІКТ у життя суспільства, однак більш наочною є практика використання ІКТ у повсякденному житті. Дуже розповсюдженим є електронне спілкування та соціалізація населення через соціальні мережі, блоги, форуми (табл. 1.2).

Таблиця 1.2

**Частота використання мережі Інтернет
для соціальних комунікацій у 2008 році***

Країни	Частка населення, що використовувала Інтернет (за останні 3 місяці)						
	у комунікаційних цілях (у цілому)	для телефонних дзвінків	для відео дзвінків (via webcam)	для обміну текстовими повідомленнями (у чатах, форумі, on-line max, on-line дискусіях)	для обміну текстовими повідомленнями у режимі реального часу	для читання блогів	для створення або підтримки власного блогу
1	2	3	4	5	6	7	8
Європейський союз (28 країн)	35	12	10	16	22	15	4
Бельгія	28	9	10	12	17	13	5
Болгарія	23	14	12	11	5	6	1
Чеська республіка	31	22	6	6	16	8	3
Данія	47	18	13	22	31	18	8
Німеччина	40	13	5	28	19	13	2
Естонія	39	18	9	15	27	16	4
Ірландія	21	8	4	8	9	9	3
Греція	19	8	6	8	13	10	2
Іспанія	37	5	10	15	31	18	5
Франція	49	20	21	11	32	25	7
Хорватія	26	5	6	13	13	18	3
Італія	19	7	7	9	9	12	3
Кіпр	19	8	6	6	15	5	1
Латвія	38	23	11	25	18	9	4

1	2	3	4	5	6	7	8
Литва	35	23	15	15	30	10	1
Люксембург	56	21	19	25	42	28	10
Угорщина	40	18	13	22	26	19	2
Мальта	25	10	7	12	13	9	2
Нідерланди	50	9	11	21	30	26	10
Австрія	29	10	5	15	13	13	3
Польща	35	15	10	16	28	7	1
Португалія	32	8	9	11	27	21	5
Румунія	19	7	7	7	14	5	1
Словенія	31	8	6	16	21	17	2
Словаччина	44	28	14	24	25	11	3
Фінляндія	50	15	8	25	29	31	4
Швеція	48	10	9	19	25	32	5
Велика Британія	36	8	9	15	22	16	5
Ісландія	74	20	16	17	51	60	14
Норвегія	55	17	14	22	40	30	7
Македонія	33	19	17	12	19	10	3
Туреччина	26	7	15	8	22	2	1

**Примітка:* одиниці виміру – відсоток від загальної чисельності населення; сформовано за даними сайту [228].

Аналіз рівня соціалізації населення засобами мережі Інтернет (за даними вибіркового дослідження Єврокомісії) відображає розповсюдженість використання ІКТ для здійснення комунікацій, що здешевлює зв'язок, надає доступ до принципово нових майданчиків для колективного та індивідуального спілкування.

Дослідження соціальної активності студентів у мережі Інтернет (Держбюджетна НДР 42/2012-2013 "Інформаційно-комунікативне забезпечення формування професійних компетенцій у вищій школі" ДР № 0112U001118) виявило таке. Переважна більшість респондентів зареєстрована у соціальних мережах, при чому не користуються соціальними мережами лише 20,86 % опитаних. Більшість респондентів має акаунти не менше двох-трьох, а найбільш популярними виявилися "Вконтакте" – 46,04 % опитаних користуються постійно, та ще 8,63 % користуються досить часто або інколи відповідно 9,35 %. Мережею

"Facebook" 28,05 % опитаних користуються постійно та ще 7,19 % досить часто, а 9,35 % інколи.

Комунікації студентів через ІКТ відбуваються не тільки між собою, але й у професійному руслі. До спілкування із викладачем через Інтернет залучено лише 35,96 % опитаних, при чому таке спілкування є переважно професійним і у меншості випадків – дружнім. Переважна більшість опитаних визнають важливість наявності живого спілкування із педагогом.

Однією із важливих форм упровадження ІКТ у соціальне життя країни є надання послуг державними та громадськими інституціями з використанням ІКТ (так зване "e-government"), що відображає не лише готовність державних органів до ІКТ, але і рівень сприйняття ІКТ різними верствами населення (табл. 1.3).

Таблиця 1.3

**Частота використання мережі Інтернет для комунікацій
із державними органами, за віковими та соціальними групами, 2012 р.***

Країни	Частка населення, що використовує Інтернет для здійснення комунікації з органами державної влади (за останні 12 місяців)					
	Усе населення	Особи віком 16 – 24 роки	Особи віком 25 – 34 роки	Особи віком 65 – 74 роки	Студенти	Безробітні
1	2	3	4	5	6	7
Європейський союз (28 країн)	44	46	58	18	51	38
Бельгія	50	55	66	19	55	41
Болгарія	27	29	39	5	32	15
Чеська республіка	30	22	45	7	21	36
Данія	83	81	95	55	84	90
Німеччина	51	59	70	22	73	44
Естонія	55	60	74	17	53	51
Ірландія	49	41	60	22	49	40
Греція	34	45	54	4	53	43
Іспанія	45	52	61	9	58	43
Франція	61	61	81	28	57	68
Хорватія	26	31	46	4	35	26
Італія	19	15	24	6	21	15
Кіпр	30	31	45	8	33	30
Латвія	47	58	68	12	60	37
Литва	37	43	58	5	41	22

1	2	3	4	5	6	7
Люксембург	61	48	70	36	50	–
Угорщина	42	38	55	12	38	33
Мальта	41	55	58	15	49	–
Нідерланди	67	69	79	42	67	82
Австрія	53	51	69	22	64	59
Польща	32	37	51	7	37	24
Португалія	39	48	65	11	49	34
Румунія	31	43	44	4	51	27
Словенія	48	66	72	10	70	50
Словаччина	42	45	54	8	47	30
Фінляндія	70	75	86	34	77	74
Швеція	78	78	88	52	77	73
Велика Британія	43	33	50	28	45	37
Ісландія	86	81	92	59	84	82
Норвегія	78	73	83	48	78	77
Македонія	20	27	29	–	31	15

**Примітка:* одиниці виміру – відсоток від загального обсягу групи; сформовано за даними сайту [228].

За результатами обстеження інтенсивності комунікацій із державними органами населення Європейських країн (див. табл. 1.3) можна зробити такі висновки. За рівнем сприйняття населенням ІКТ-послуг державних органів найбільш відмітною є група осіб віком 25 – 34 років, що є найбільш економічно активною із наведених – зазначена група дуже активно користується ІКТ-комунікаціями із державними органами. Також наочно виокремлюється група країн (Данія, Нідерланди, Фінляндія, Швеція, Ісландія, Норвегія), що характеризується широким залученням усіх груп населення до комунікацій через Інтернет, навіть старшого покоління (осіб віком 65 – 74 роки) залучені не менше 40 % у групі, що є вдвічі вищим за середнє значення за Європейським союзом за відповідною групою населення. Однак у цілому, залучення населення до ІКТ-комунікації з державними органами ще триває, найскладнішою для такого залучення природно виступають старші вікові групи.

Окремої уваги заслуговує використання ІКТ у здійсненні автоматизованого паспортного контролю, що залучає населення до своєрідного "самообслуговування" при проходженні прикордонного контролю. Широкого вжитку

знайшли ІКТ у сфері громадського транспорту: їх використовують для замовлення квитків, їх оплати, контролю перевезень, відстеження часу руху транспорту, повідомлення про графік руху тощо.

Широкого вжитку ІКТ знайшли у фінансовій сфері: використанні електронних пластикових карток та послуг електронного банкінгу, поширенні електронної комерції та зростанню обсягу продажів товарів та послуг через Інтернет, відстеження кредитних історій через електронні бази даних та моніторингу платежів тощо. Практика розрахунку пластиковими картками (електронні гроші) витісняє паперові аналоги.

Електронні гроші та можливість здійснення транзакцій дистанційно (за допомогою Інтернету) стали основою розквіту електронної комерції, що зростає у окремих нішах та ринках швидше, ніж традиційний сегмент (рис. 1.2).

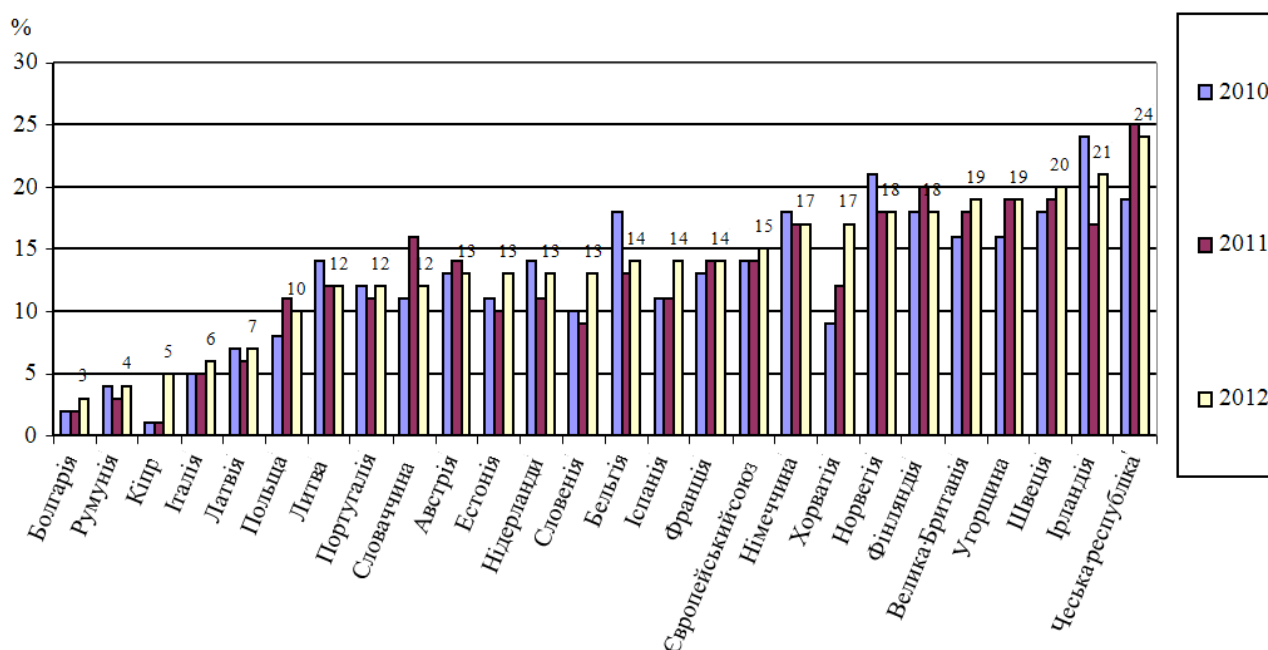


Рис. 1.2. Частка підприємств, що мають не менше 1 % валового доходу за рахунок електронної комерції (сформовано авторами за даними сайту [228])

Залучення до електронної комерції в середньому 15% усіх підприємств Європейського союзу свідчить не тільки про значне поширення цих технологій у повсякденне економічне життя, але і формує нові вимоги до працівників, що обслуговують зазначену діяльність, упроваджуючи ІКТ до робочих процесів працівників торгівлі, транспорту, зв'язку, фінансового сектору.

Інформаційно-комунікаційні системи обслуговування економічної діяльності підприємств створюють нові можливості для бізнесу, скористатися якими намагається все більша частка підприємств (рис. 1.3).

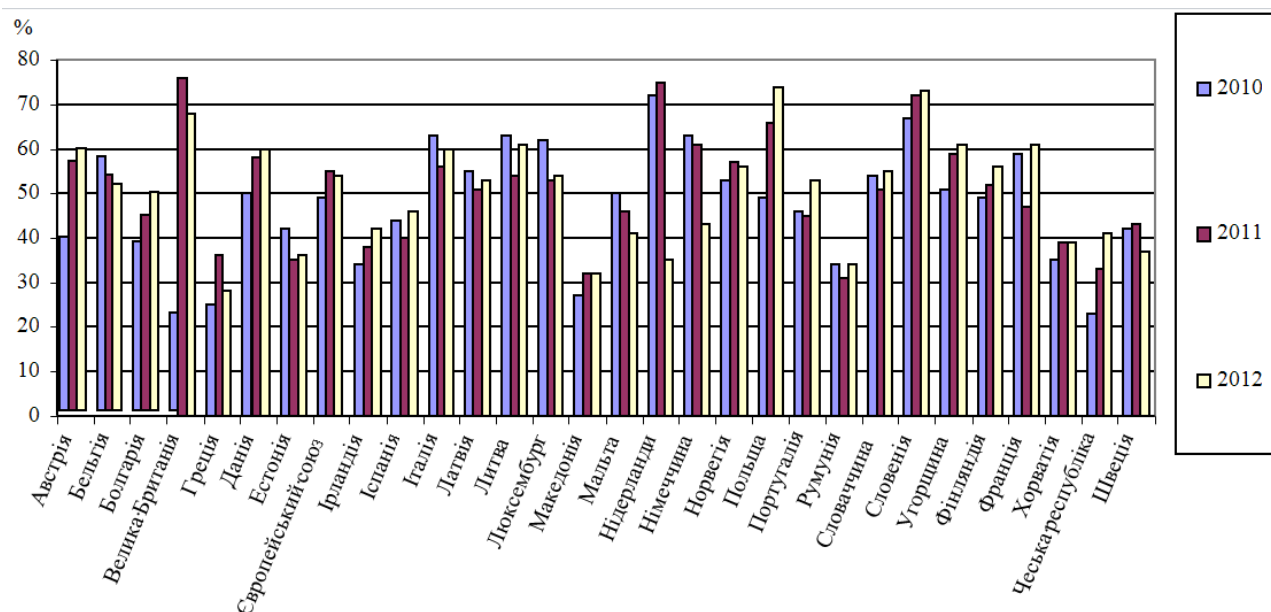


Рис. 1.3. Динаміка розподілу підприємств, що використовують автоматичний обмін даними з іншими (зовнішніми) ІКТ-системами (у відсотках від загального обсягу підприємств; сформовано авторами за даними сайта [228])

У середньому 50 % підприємств країн Європейського союзу використовують автоматичний обмін даними із зовнішніми ІКТ-системами, підвищуючи таким чином рівень інтеграції всієї економічної системи. Розподіл цілей інтеграції наведено на рис. 1.4 та 1.5.

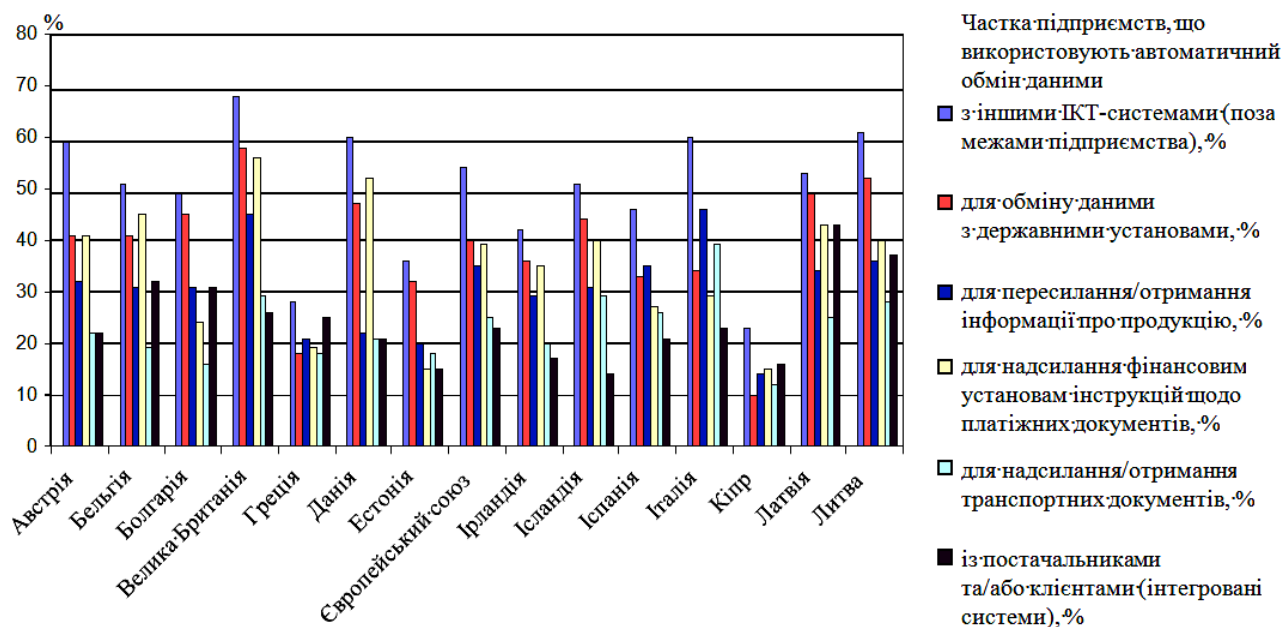


Рис. 1.4. Частка підприємств, що використовували автоматичний обмін даними (за видами) із зовнішніми ІКТ-системами у 2012 р. (низький рівень інтеграції) (у відсотках від загального обсягу підприємств; сформовано авторами за даними сайта [228])

Аналіз видів автоматичного обміну даними, що використовується на підприємствах, відображає основні рушійні сили для організації такого обміну. Так, надзвичайно важливим елементом зазначеного процесу є автоматизація взаємодії із державними установами, що зумовлено не тільки правовими особливостями регулювання європейської економіки, але і зручністю такої форми взаємодії. Також високий рівень автоматичного обміну даними зумовлений роботою із фінансовими установами, що забезпечує не тільки зручність керування фінансовими потоками, але й оперативність здійснення зазначених операцій.

Привертає увагу помірний рівень інтеграції інформаційних систем постачальників та/або клієнтів підприємств. Наявність таких процесів у економіці є передумовою впровадження заощадливого виробництва. Зазначену можливість використовують обмежено (не більше 50 % підприємств у економіках окремих країн), однак її наявність свідчить про приховані конкурентні переваги.

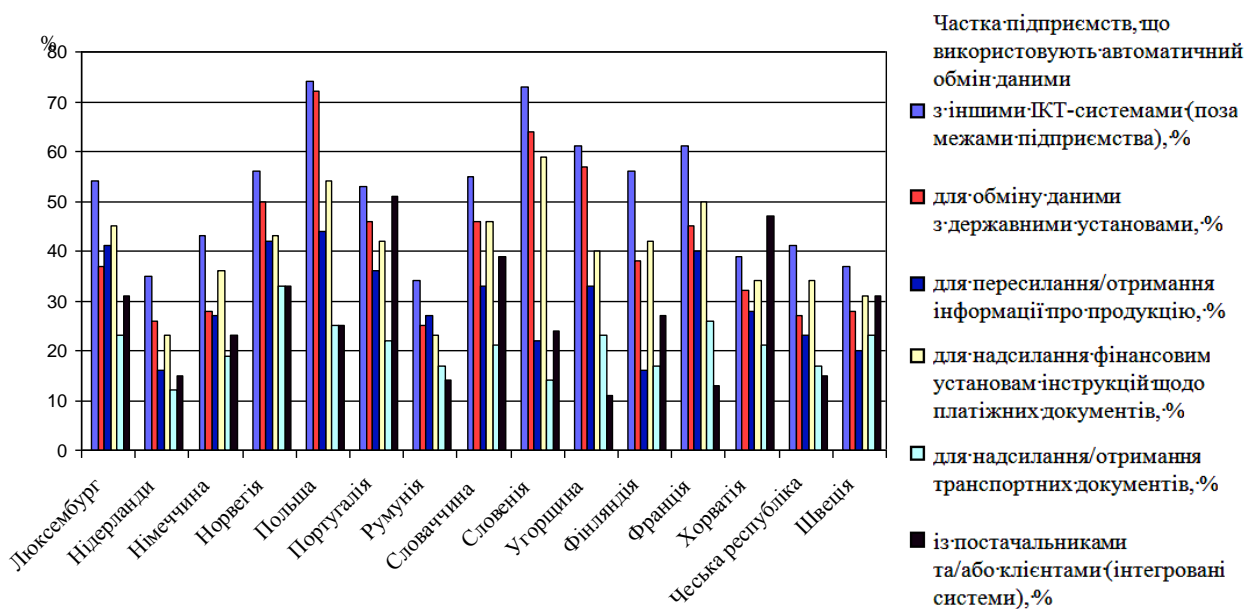


Рис. 1.5. Частка підприємств, що використовували автоматичний обмін даними (за видами) з зовнішніми ІКТ-системами у 2012 р. (високий рівень інтеграції) (у відсотках від загального обсягу підприємств; сформовано авторами за даними сайта [228])

Для всебічного аналізу інформатизації української економіки суттєво бракує оприлюднених статистичних даних, збір яких відбувається переважно на нерегулярній основі. Згідно з наявними статистичними даними [215], використання ІКТ на українських підприємствах поступово зростає. Наразі 91,1 % обстежених підприємств у 2012 р. оснащені персональними комп'ютерами, 86,7 % із них мали доступ до мережі Інтернет, а 39,8 % – функціонуючий веб-сайт. Наведені показники варіюються відповідно до видів діяльності, однак у цілому

відображають факт проникнення ІКТ у економічне життя українських підприємств. Нагальна необхідність у подальших дослідженнях зазначених питань є очевидною.

Поглиблення інтеграційних процесів у розрізі інформатизації економічної діяльності створює інформаційно насичені середовища, що зумовлюють необхідність підготовки персоналу для виконання зазначених робіт та завдань (таких, що потребують ІКТ-навичок персоналу). Потреба економіки розвинених країн у ІКТ-навичках персоналу зумовлена загальним упровадженням та глибинною перебудовою економіки через використання ІКТ: Інтернет зокрема та ІКТ у цілому змінюють сутність виконуваних працівниками робіт, знижують обсяги рутинної ручної та розумової праці [227], формують нові вимоги до роботи персоналу.

Світові тенденції із заміни повторюваних операцій інтелектуальної та ручної праці на роботу машин в Україні мають вирожені тенденції із автоматизації саме інтелектуальної повторюваної праці, що зумовлено не піклуванням про зниження навантаження на працівників або потребами в економії, а необхідністю відповідати вимогам та стандартам партнерів та споживачів із розвинених ринків, де швидкість операцій, їх керованість дуже важлива. Таким чином, експлуатаційний характер праці, що є закріпленим в Україні, залишається, але його форма змінюється під тиском інформаційної економіки розвинених країн. Зазначені тенденції відображаються у таких цифрах європейської статистики (рис. 1.6).

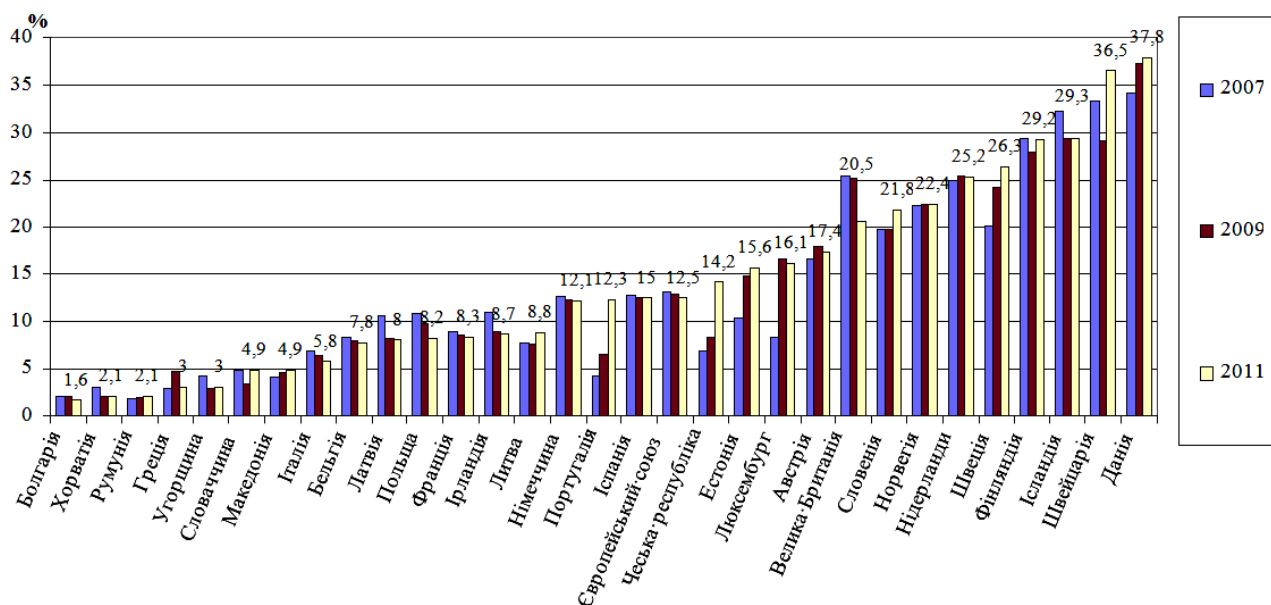


Рис. 1.6. Частка персоналу, що навчалися у 2007 – 2011 рр. (у відсотках від загального обсягу підприємств; сформовано авторами за даними сайта [228])

Частка персоналу, що проходить навчання (підвищення кваліфікації або перекваліфікацію), значно варіюється у рамках Євросоюзу (див. рис. 1.6), однак країни із сильними економічними позиціями приділяють надзвичайну увагу розвитку персоналу.

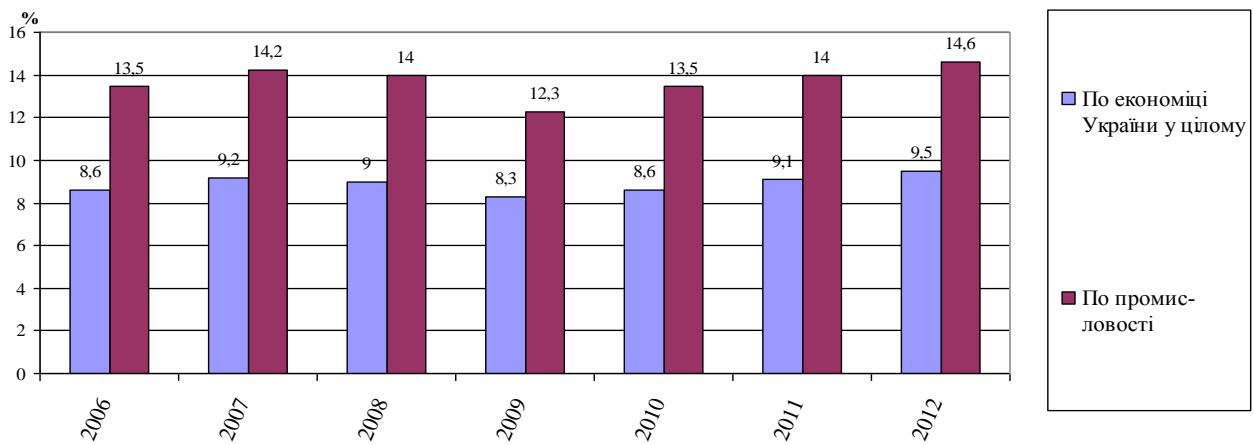


Рис. 1.7. Частка персоналу, що навчалися у 2006 – 2012 рр. в Україні
(сформовано авторами за даними сайта [215])

Позиції українських підприємств у питаннях підвищення кваліфікації персоналу є помірними і приблизно відповідають середнім значенням рівня навчання персоналу по Євросоюзу (див. рис. 1.6 і 1.7).

Однак проаналізувати зміст навчальних програм та їх переважну спрямованість неможливо (для порівняння, європейську статистику наведено на рис. 1.8 і 1.9). Відомо лише, що чисельність груп працівників, які отримують підвищення кваліфікації, значно коливається за професійними групами (наприклад, керівники, менеджери, спеціалісти та фахівці є більш чисельними групами у підвищенні кваліфікації, тоді як підвищенню кваліфікації робітників українські підприємства приділяють набагато менше уваги).

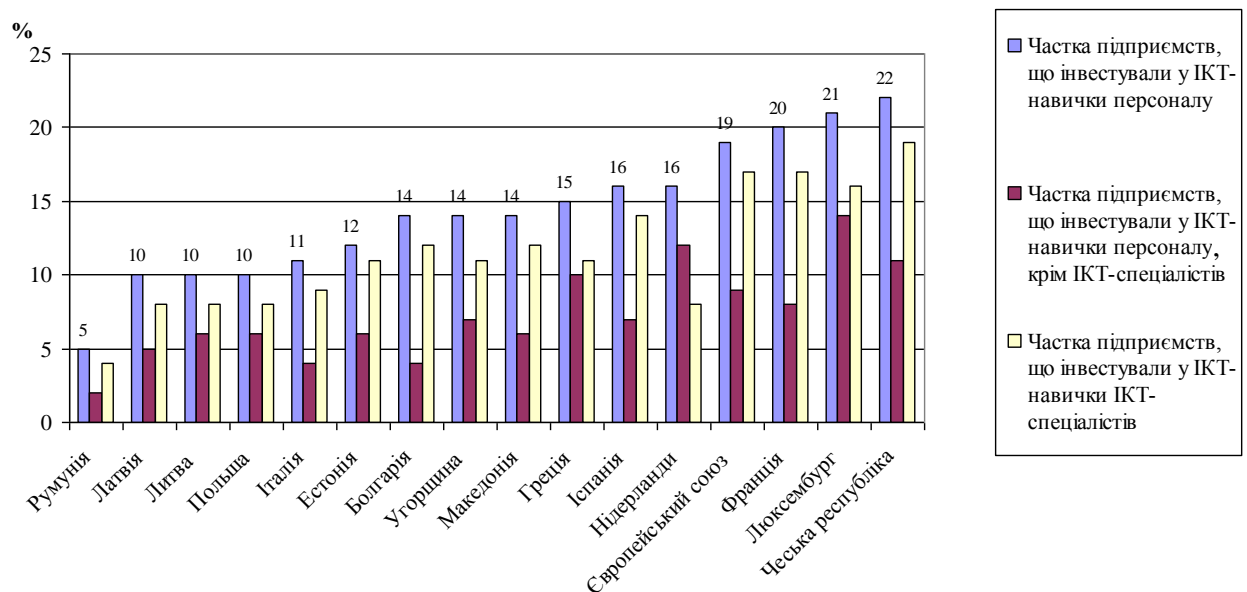


Рис. 1.8. Частка підприємств, що інвестували у ІКТ-навички персоналу у 2012 р. (низький рівень інвестицій), у відсотках від загальної кількості підприємств (сформовано авторами за даними сайта [228])

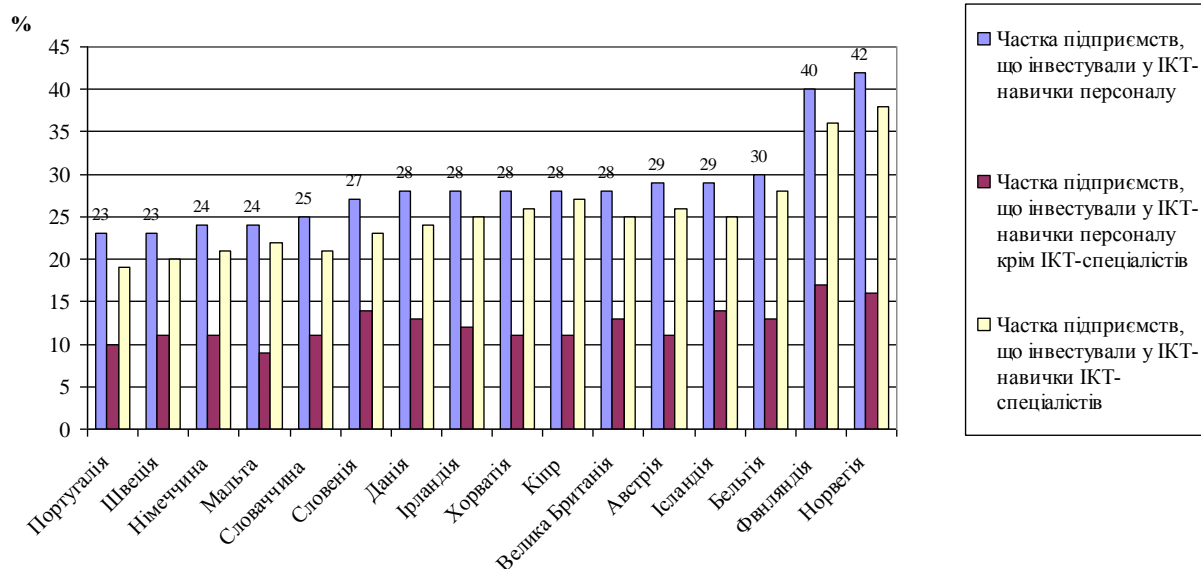


Рис. 1.9. Частка підприємств, що інвестували у ІКТ-навички персоналу у 2012 р. (високий рівень інвестицій) (у відсотках від загальної кількості підприємств; сформовано авторами за даними сайта [228])

Наведена на рис. 1.8 і 1.9 статистика інвестицій у ІКТ-навички працівників відображає таку логіку: спеціалізоване підвищення кваліфікації у першу чергу отримують ІКТ-спеціалісти, оскільки швидкість оновлення знань у зазначеній галузі є надвисокою. Однак зазначені дані свідчать також про дуже високі рівні інвестицій у ІКТ-навички всього персоналу європейських підприємств, що в багатьох випадках перевищують середній рівень навчання персоналу українських підприємств.

Для забезпечення точності висновків, що формулюються, варто дослідити обсяги інвестицій у ІКТ-навички персоналу за галузями, виділивши окремо ІКТ-сектор, що може спотворювати дані (рис. 1.10 і 1.11).

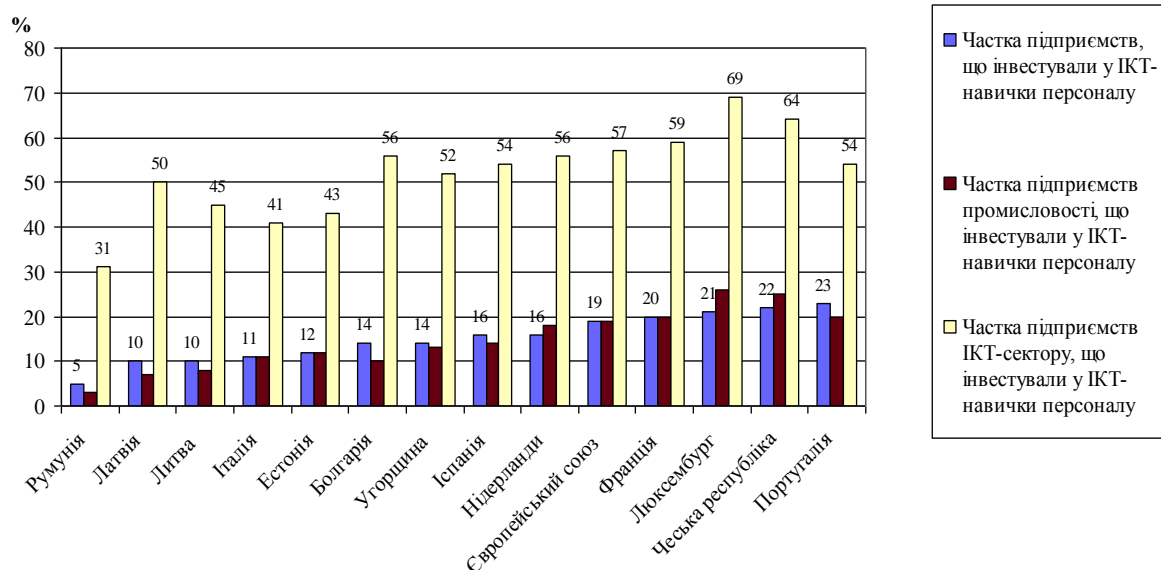


Рис. 1.10. Порівняння інвестицій у ІКТ-навички персоналу за галузями у 2012 р. (низький рівень інвестицій) (у відсотках від загальної кількості підприємств; сформовано авторами за даними сайта [228])

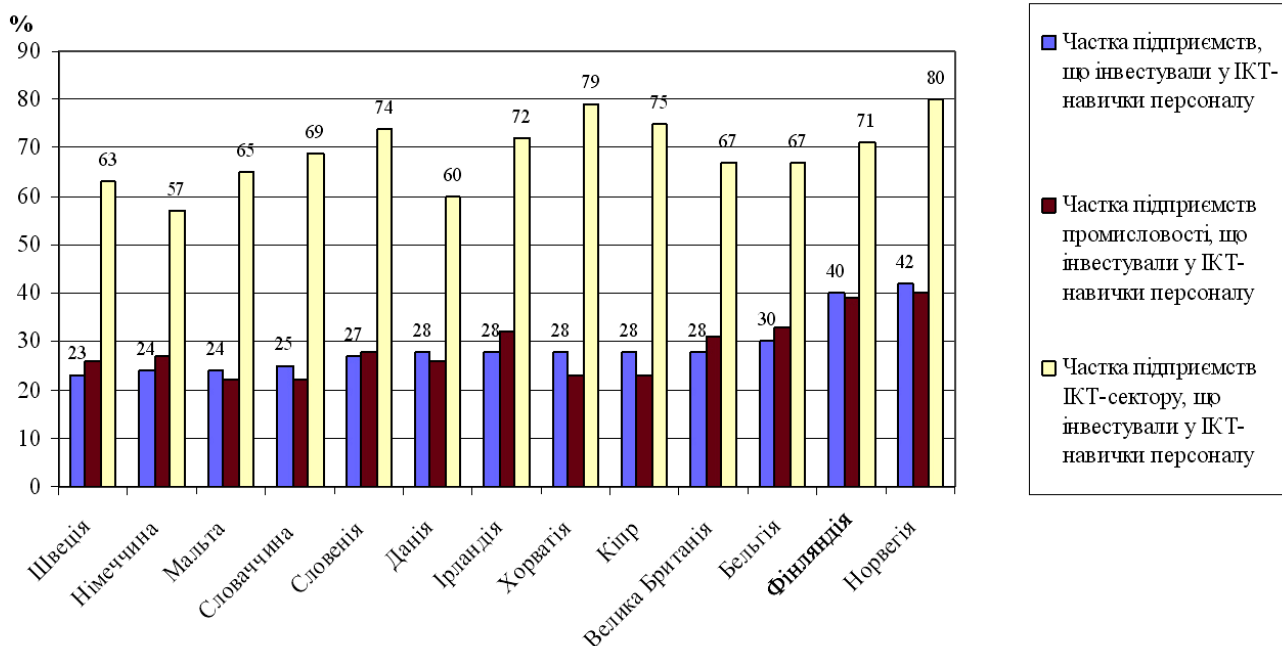


Рис. 1.11. Порівняння інвестицій у ІКТ-навички персоналу за галузями у 2012 р. (високий рівень інвестицій) (у відсотках від загальної кількості підприємств; сформовано авторами за даними сайта [228])*

Дійсно, при аналізі інвестицій у ІКТ-навички персоналу за секторами (див. рис. 1.10 і 1.11) загальна картина значно коректується: інвестиції ІКТ-сектору в ІКТ-навички персоналу є надзвичайними і коливаються у межах 31 – 80 %. Таке означає, що від 1/3 до 4/5 усіх працівників ІКТ-сектору проходять навчання для покращення або оновлення ІКТ-навичок.

Обсяги інвестицій у ІКТ-навички персоналу ІКТ-сектору є надзвичайними, однак окремої уваги потребують і інші дані, – обсяги інвестицій у ІКТ-навички персоналу таких країн як Фінляндія та Норвегія (більше 40 % усього персоналу) заслуговують на увагу, оскільки зазначені країни виражено формують конкурентні переваги власного персоналу в інформаційній економіці.

Загальноєвропейською тенденцією є зростання сфери ІКТ-послуг та стагнація ІКТ-виробництва (або перенесення виробництва до інших держав) [225]. Переваги українських підприємств у ІКТ-галузі знаходяться у сфері ІКТ-послуг, що відображено на рис. 1.12 у динаміці експорту та імпорту ІКТ-послуг. Значення експорту/імпорту ІКТ-виробництва Україною є незначним.

Виходячи з динаміки експорту та імпорту послуг Україною можна зазначити про зростання позицій українських підприємств, що виражено у збільшенні ваги експорту комп'ютерних послуг у загальному обсягу експорту послуг. Окремої уваги заслуговує також той факт, що за період 2007 – 2012 рр. у грошовому

виразі імпорту комп'ютерних послуг збільшився у 1,93 рази, тоді як експорт комп'ютерних послуг у грошовому виразі за той самий період збільшився у 5,09 разів (з 158,021 млн дол. США до 803,548 млн дол. США).

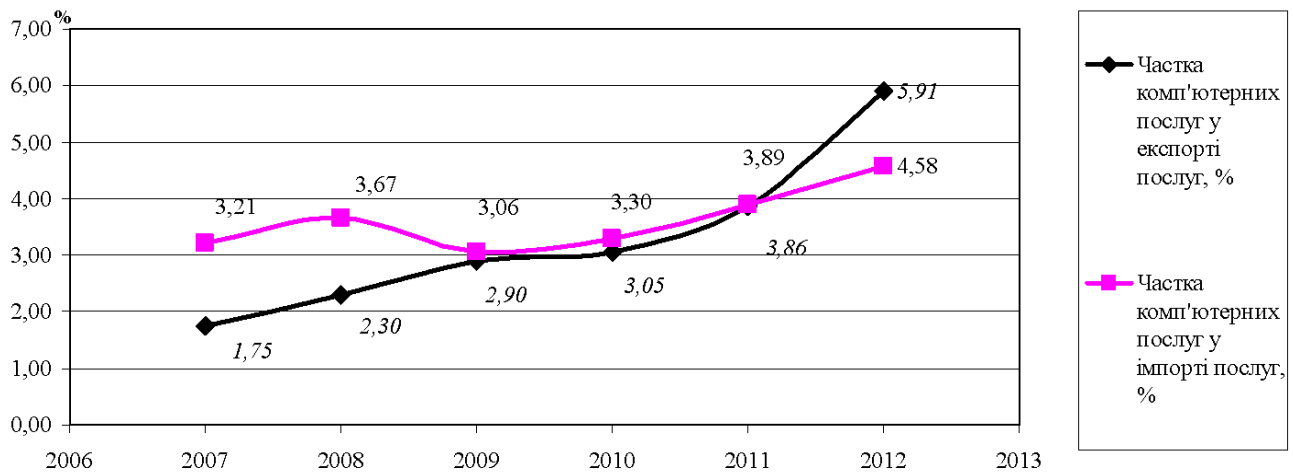


Рис. 1.12. Динаміка експорту та імпорту комп'ютерних послуг Україною, у відсотках від загального обсягу експорту/імпорту послуг
(сформовано авторами за даними сайта [215])

Такі позиції українським підприємствам забезпечує дешева та висококваліфікована робоча сила, що є широко представленою на рівні ІКТ-спеціалістів. Попит на працівників із таким рівнем ІКТ-навичок невідомо зростає не лише в Україні через невідомість зростання замовлень із аутсорсингу ІКТ-послуг з країн із розвинутою економікою.

Отже, задоволення потреби економіки України в ІКТ-спеціалістах забезпечує експортні переваги країни на світових ринках послуг. Однак внутрішній ринок України є недостатньо розвиненим, для його потреб більш необхідні кваліфіковані ІКТ-користувачі, що зможуть забезпечити зростання рівня інформатизації всіх галузей економіки та інтеграції їх до світових систем. Неможливо також заперечувати потребу української економіки у навичках ІКТ-лідерства, що надасть можливість використати наявні конкурентні переваги та можливості ІКТ-галузі України. Також існує потреба у працівниках із базовим рівнем ІКТ-навичок, що зможуть забезпечити поточні процеси поступової інформатизації. Однак актуальність такого рівня навичок поступово знижується.

Забезпечити такі потреби економіки у ІКТ-навичках може лише обмежена частка населення. На жаль, рівень освоєння ІКТ-навичок старшим поколінням є низьким (за суб'єктивною думкою авторів). Найбільш перспективними групами для забезпечення зазначених потреб є населення, що навчалось відносно

недавно та вийшло на ринок із сформованими ІКТ-навичками (особи, віком 25 – 34 роки із кваліфікацією в галузі ІКТ). Також високим потенціалом характеризується молодь, що навчається в університетах та здобуває освіту, формує ІКТ-навички різного рівня.

Про практику проникнення ІКТ у життя в цілому та освітній процес зокрема можна зазначити таке (Держбюджетна НДР 42/2012-2013 "Інформаційно-комунікативне забезпечення формування професійних компетенцій у вищій школі" ДР № 0112U001118). Опитані найбільше використовують Інтернет з метою пошуку корисної інформації "для роботи та навчання"; друге місце за популярністю вибору поділяють "для спілкування із друзями" та для пошуку цікавої для респондента інформації; найменш привабливим виявилися "он-лайн ігри".

На запитання "Професійне спілкування та навчання он-лайн цікавіше за ігри он-лайн" не було отримано однозначного відгуку. Причиною цього може бути не тільки неможливість визначитися із пріоритетністю цих об'єктів, але й однакова байдужість до них.

Для більшості респондентів заняття та навчання за комп'ютером займають більше часу, ніж аудиторне навчання, що особливо характерним є при розподілі за факультетами, спеціальностями – оскільки для ІКТ-спеціалістів навчання без комп'ютерів майже неможливе.

Також було виявлено, що для 43,88 % опитаних більш зручно користуватися паперовими підручниками, а для 13,67 % – електронними. Розподіл респондентів щодо тих, хто вже має та користується підбіркою професійних ресурсів та таких, що не має, виявився однаковим. Бібліотекою опитані користуються не часто, переважно раз на місяць або на семестр.

Можливості щодо роботи та навчання через Інтернет схвально сприймають 17,9 та 12,23 % опитаних відповідно, однак при цьому такі ідеї зовсім не схвалюють 23,30 – 30,21 % респондентів. У свою чергу, ефективним навчання через Інтернет визнають лише 2,15 % опитаних.

При аналізі алгоритму пошуку, притаманному студентам, було виявлено, що під час пошуку нового і незрозумілого найбільш привабливими діями для респондентів виявилися звернутися до викладача та до Інтернет-пошукачів; наступною за популярністю дією виявилася така: звернутися до одногрупників по допомогу. Іншими діями (що потрапили до рейтингу із певним відривом) у порядку зменшення популярності є: скористатися підбіркою власних Інтернет-джерел, пошукати на форумах, знайти інформацію у друкованих джерелах або у електронних підручниках. Такий алгоритм пошуку значно відрізняється від професійного алгоритму, окрім першої дії.

При аналізі алгоритму пошуку інформації у галузі добре відомого студенти віддають перевагу власному конспекту лекцій або Інтернет-шукачу; інші вподобання наведено в порядку спадання: скористатися власною підбіркою електронних ресурсів, скористатися електронною книжкою, скористатися електронним підручником. Усі наведені дії студентів свідчать про значну участь Інтернет-технологій у навчанні студентів, однак та цьому тлі електронні підручники лише починають завойовувати гідне місце. При використанні джерел Інтернету кількість студентів, що завантажували з нього роботи для захисту в навчальному процесі значно переважають кількість тих, хто завантажував у мережу власні роботи, що свідчить про користувальницький характер використання ресурсу. Також було виявлено, що переважна більшість опитаних робили покупки через Інтернет.

Переважна більшість респондентів продемонструвала більш-менш адекватне ставлення до Інтернету. Переважна більшість респондентів має стійкі соціальні зв'язки у реальному світі, тому для переважної більшості опитаних є важливим або у більшості випадків є важливим визнання та повага друзів і знайомих. Інтернет-середовище не надає опитаним відчуття безпеки, Інтернет-події рідко стають центром емоційного життя опитаних. Переважна більшість опитаних не згодна із твердженням, що "Людину легше близько пізнати через Інтернет, аніж при безпосередньому спілкуванні". Респонденти легко здійснюють емоційне переключення із віртуального до реального життя.

Респонденти не поділяють думку, що у Інтернет-середовищі до них відносяться із більшою повагою, тому можна стверджувати, що віртуальне середовище є для опитуваних продовженням реального, а не його заміною.

Хоча опитувані не одностайні щодо обґрунтованості власного тривалого перебування у Інтернеті, однак більшість не відчувають стурбованості оточуючих щодо тривалості перебування у Інтернеті. Більшість респондентів контролює час, проведений у мережі.

Інтернет є суттєвою частиною життя респондентів, тому для частини з них відмова від цієї частини є важкою ("Не можу собі уявити, щоб я зміг коли-небудь обходитися без Інтернету більш-менш довго").

Отже, для забезпечення потреб економіки персоналом з ІКТ-навичками різного рівня найбільш перспективними є молоді спеціалісти (вікова група 25 – 34 роки) та молодь, яка навчається в університетах (вікова група 18 – 24). Досліджені практики використання ІКТ у студентському житті, сформоване здорове відношення молоді до ІКТ підтверджує гіпотезу про перспективність та можливість залучення цієї верстви населення до отримання ІКТ-навичок різних рівнів, що здатні забезпечувати ІКТ-потреби економіки.

1.3. Інституціональні реформи в контексті проблеми формування професійних компетентностей та працевлаштування молоді в умовах інформатизації

На сучасному етапі розвитку інформаційної економіки інституціональна система формування професійних компетентностей переживає своєрідну "кризу". Суперечності між потребами бізнесу та практичною підготовкою фахівців, низький рівень фінансування процесу формування професійних компетентностей з боку держави, формальний підхід до впровадження європейських освітніх стандартів – усі ці фактори негативно впливають на кінцеву мету формування професійних компетентностей – формування особистості, яка здатна самовдосконалювати професійні знання, вміння та навички впродовж усього життя. У зв'язку з цим необхідність інституціонального реформування системи формування професійних компетентностей є вкрай необхідною, хоча формально цей процес продовжується вже протягом десятиріччя.

Незважаючи на значну кількість публікацій, присвячених проблемам реформування системи формування професійних компетентностей в Україні, більшість авторів зупиняється на постулатах про те, що реформи необхідні, однак при цьому відсутнє системне розуміння того, яким чином проводити реформування системи формування професійних компетентностей в Україні з метою забезпечення продуктивної зайнятості молодих фахівців.

Система формування професійних компетентностей не раз переживала численні реформи і трансформації, проте її метою завжди було забезпечення існуючої економічної системи фахівцями високої кваліфікації. Якщо проаналізувати основні тенденції розвитку формування професійних компетентностей в Україні, то можна помітити деякі цікаві закономірності. У табл. 1.4 подані узагальнені дані про особливості того чи іншого етапу розвитку вітчизняної системи формування професійних компетентностей (на прикладі системи вищої освіти).

Таблиця 1.4

Характеристика вищої освіти в СРСР та Україні

Критерії порівняння	Роки			
	30–40-ві роки XX століття	50–60-ті роки XX століття	70–80-ті роки XX століття	90–2000-ні роки кінця XX – початку XXI століття
1	2	3	4	5
Пріоритетні напрями підготовки	Електротехніка, будівництво	Математика, природничі науки, техніка	Механіка, техніка, інженерні науки	Економіка, юриспруденція, комп'ютерні технології

1	2	3	4	5
Фахівці, що випускаються	Техніки, конструктори, будівельники	Конструктори, фізики, хіміки, біологи	Інженери	Економісти, юристи, програмісти
Галузі народного господарства / сфери діяльності	Важка промисловість	Космонавтика, сільське господарство, медицина	Оборонна промисловість	Підприємництво
Переважаючі дослідження	Прикладні	Фундаментальні		Прикладні

Виходячи з поданих даних, можна зробити висновки про те, що популярність тих чи інших спеціальностей визначалася залежно від того, які галузі народного господарства були на той момент пріоритетними для держави. У 30-ті роки ХХ століття відбувалася індустріалізація країни, будувалась величезна кількість заводів, які повинні були випускати засоби виробництва, забезпечувати видобуток і обробку корисних копалин та ін. У 40-ві роки відбувалося відновлення після руйнівної Другої світової війни. У зв'язку з цим державі були потрібні у великій кількості кваліфіковані робочі руки, а також будівельники, техніки та конструктори. Бурхливими темпами розвивалася і відновлювалася важка промисловість.

У 50–60-ті роки настала зовсім інша епоха – пріоритетною галуззю наукових знань стала фізика, зокрема ядерна; у СРСР активно почали освоювати космос. Широкий розвиток також отримали природничі науки – хімія, біологія. Результати їх досліджень упроваджувалися в такі галузі народного господарства, як сільське господарство, медицина, фармацевтика тощо.

У наступне десятиліття оборонна промисловість стала провідною галуззю народного господарства: створювалися великі військово-промислові комплекси, в яких були пов'язані між собою науково-дослідні установи, організації та виробничі підприємства. В цих умовах виникла нестача інженерних кадрів, що сприяло популяризації отримання даної спеціальності молодими людьми. У ці роки фінансування фундаментальних досліджень здійснювалося державою на рівні 5 % ВВП, що дозволяло створити потужну систему фундаментальних, а також прикладних досліджень і, таким чином, досягти високого рівня розвитку військово-промислового комплексу.

Слід зазначити, що в країні на той час діяла система державного розподілу фахівців, тобто кожен випускник був забезпечений робочим місцем, де він повинен був відпрацювати мінімум три роки. Проте вже з кінця 80-х років XX століття гостро позначилася криза на соціально-економічній системі в цілому; виникла необхідність перебудови сформованої адміністративної системи господарювання, яка вже й не могла "поглинути" всіх випускників.

Після розпаду СРСР у зв'язку з переходом до ринкової системи відносин, виникненням нових форм господарювання з'явилася гостра потреба в спеціалістах, які призначені забезпечувати управління діяльністю підприємства в нових умовах. Починаючи з 90-х років XX століття, українська система вищої освіти масово здійснює підготовку фахівців у галузі економіки, юриспруденції. Незважаючи на те, що кількість даних фахівців вже давно перевищує потреби в них, система вищої освіти продовжує інерційно розвиватися в тому ж напрямі, який був заданий плановою економікою – масова підготовка фахівців, однак при цьому питання працевлаштування є особистим клопітом випускників.

Слід зазначити, що крім економічних та юридичних наук, зростає популярність фахівців у галузі комп'ютерних наук, екології, педагогіки, філології, інженерної механіки. Однак співвідношення між кількістю випущених фахівців за цими спеціальностями все одно свідчить про перевагу кількості фахівців у галузі економіки. Наприклад, у 2011/2012 навчальному році магістерські програми за напрямом підготовки "Економіка і підприємництво" закінчили 27 039 осіб, тоді як за напрямом підготовки "Комп'ютерні науки" – 1 679 осіб [136].

Говорячи про проблеми працевлаштування молодих фахівців, слід відмітити, що сьогодні стан ринку праці оцінюється експертами як незадовільний. Хоча офіційно рівень безробіття є достатньо низьким порівняно з іншими європейськими країнами (8,1 % у 2012 р.) [213], проблема працевлаштування стоїть дуже гостро. Особливо це стосується молоді, яка закінчує вищі навчальні заклади та шукає роботу на ринку праці. За офіційними даними в Україні рівень безробіття серед молоді перевищує 17 %.

Згідно з даними за 2012 рік потреба в працівниках в Україні складала 48,6 тис. осіб, тоді як кількість випускників тільки вищих навчальних закладів III – IV рівня акредитації складала 427,5 тис. осіб. На рис. 1.13 зображено динаміку попиту на робочу силу в Україні за період з 2006 по 2012 рр. Як можна побачити, з кожним роком потреба у працівниках на підприємствах скорочується.

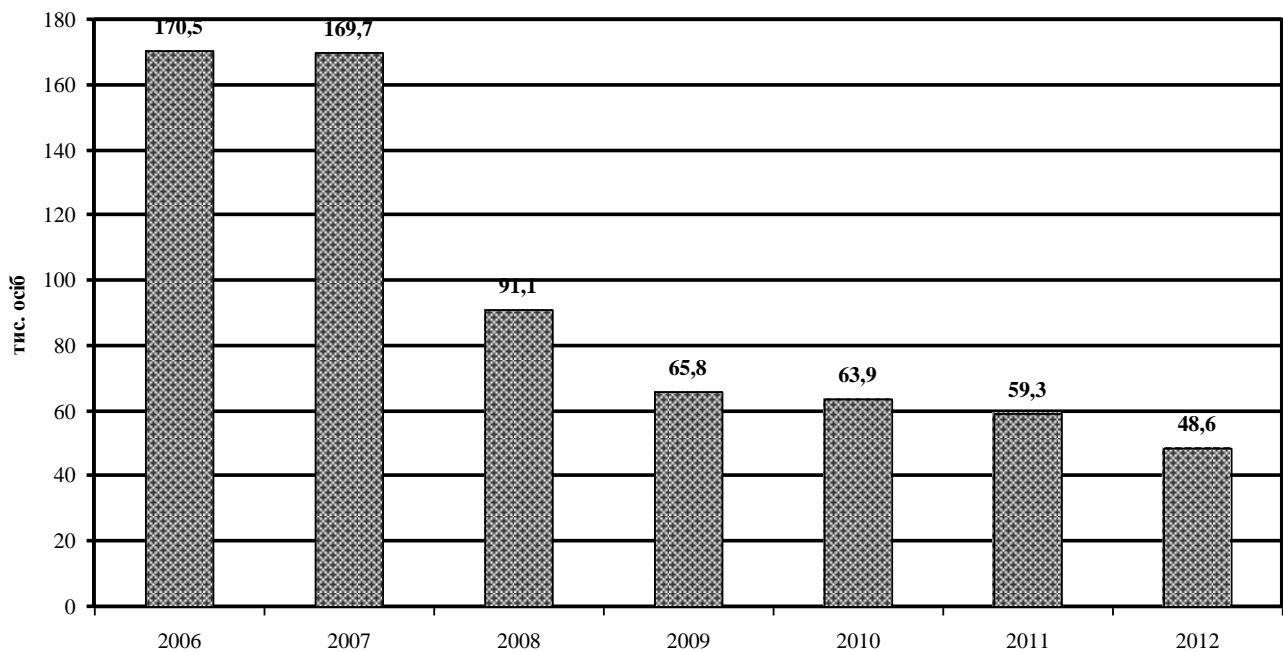


Рис. 1.13. Динаміка попиту на робочу силу в Україні

Якщо розглядати потреби бізнесу в працівниках у розрізі професійних груп, то найбільш затребуваною професійною групою була група "кваліфіковані працівники з інструментом" – 9,7 тис. осіб (рис. 1.14).

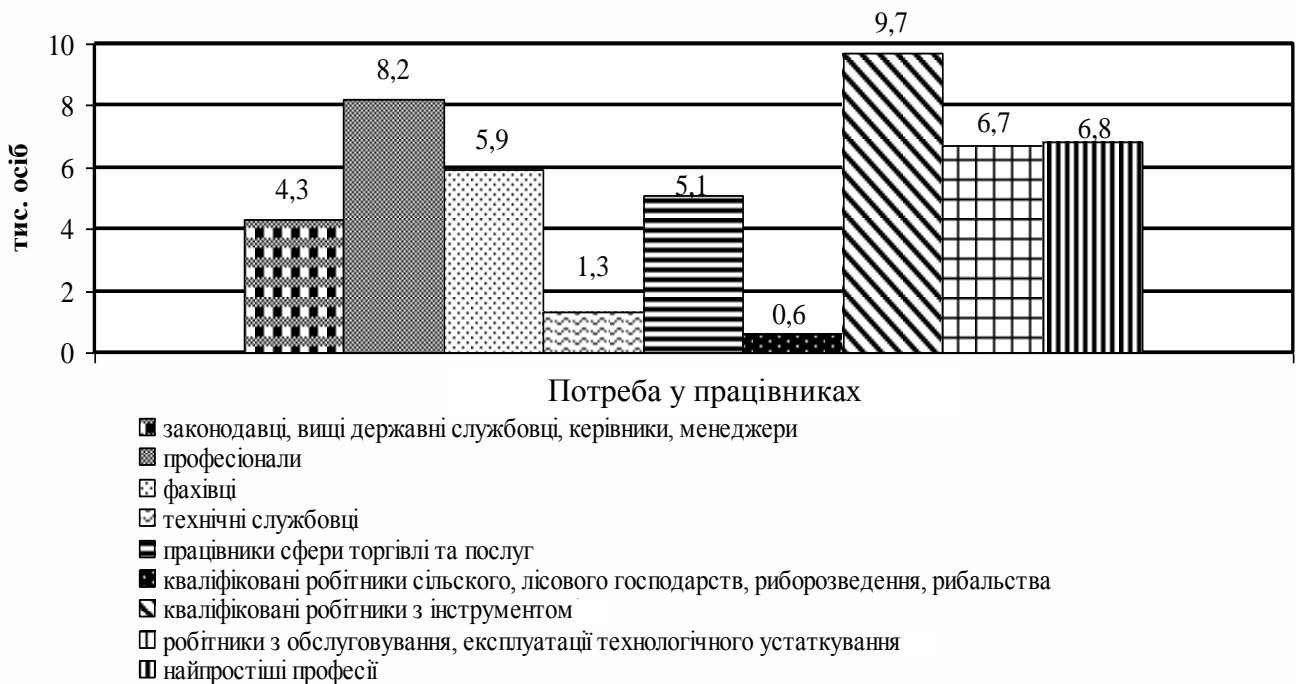


Рис. 1.14. Потреба у працівниках в Україні у 2012 році

Розглядаючи становище випускників вищих навчальних закладів на ринку праці, необхідно враховувати соціально-економічні особливості розвитку того чи іншого регіону. У цьому зв'язку доцільно провести процедуру кластеризації регіонів за такими показниками [52]:

- 1) кількість випускників навчальних закладів I–IV рівня акредитації, осіб;
- 2) кількість випускників, які навчалися за рахунок державного та місцевих бюджетів, осіб;
- 3) рівень безробіття в регіоні, %;
- 4) середня заробітна плата в регіоні, грн.

У результаті сукупність регіонів України була поділена на 3 кластери, описові характеристики яких наведені в табл. 1.5.

Виходячи з отриманих результатів, можна зробити висновок, що в більшості регіонів України, які розташовані в західній її частині, а також центральній та північній, ситуація з працевлаштуванням є найбільш складною в країні. Єдиним винятком є Львівська область, оскільки вона потрапила в кластер 1, де сконцентровані східні регіони України, а також деякі регіони з південної частини. Відмінності між кластером 1 і кластером 2 пояснюються диспропорціями у соціально-економічному розвитку регіонів, більшою концентрацією капіталів у бізнесі на сході, де переважають важка, добувна й обробна промисловості.

Таблиця 1.5

Характерні особливості кластерних груп

Кластер 1 N = 10 (37 %)	Кластер 2 N = 16 (59 %)	Кластер 3 N = 1 (4 %)
1	2	3
Дніпропетровська область Донецька область Запорізька область Київська область Луганська область Львівська область Одеська область Харківська область АР Крим м. Севастополь	Вінницька область Волинська область Житомирська область Закарпатська область Івано-Франківська область Кіровоградська область Миколаївська область Полтавська область Рівненська область Сумська область Тернопільська область Херсонська область Хмельницька область Черкаська область Чернівецька область Чернігівська область	м. Київ

1	2	3
<i>Характеристика кластеру</i>		
Досить велика кількість випускників, фінансування їхнього навчання з держбюджету і місцевих бюджетів на середньому рівні, середній рівень безробіття, розмір заробітної плати більшою мірою наближений до середнього по країні	Невелика кількість випускників, фінансування їхнього навчання з держбюджету і місцевих бюджетів мінімальне, найбільший рівень безробіття, найнижчий розмір середньої заробітної плати	Найбільша кількість випускників, велика частина з них навчалася за рахунок фінансування з державного та місцевого бюджету, найнижчий рівень безробіття, найбільший розмір середньої заробітної плати

У той же час виділення м. Києва в окремий кластер, який характеризується найкращими можливостями з працевлаштування величезної кількості випускників, свідчить про централізацію фінансових ресурсів у столиці України і, відповідно, більш високим рівнем ділової активності бізнесу, який приймає на роботу вчорашніх студентів. Отримані дані також пояснюють той факт, що кількість немісцевих студентів у м. Києві постійно зростає, оскільки тут існують великі можливості для реалізації отриманих знань.

Результати дослідження доводять, що проблеми працевлаштування суб'єктів професійних компетентностей необхідно вирішувати в контексті зміни концепції підготовки майбутніх спеціалістів, ефективного впровадження новітніх технологій у навчальний процес. Розробка новітньої концепції підготовки спеціалістів з вищою освітою передбачає активну співпрацю між органами державного управління та вищими навчальними закладами.

1. На погляд авторів, роль державних органів управління полягає в заохоченні розвитку і процвітанні бізнесу, який буде "поглинати" фахівців, що випускаються. Сьогодні статистичні дані свідчать про те, що ситуація щодо розвитку підприємництва в Україні відбувається не найкращим чином. Згідно з офіційними статистичними даними, кількість суб'єктів господарювання на 10 тис. населення в 2010 році складала 75 одиниць, у 2011 – 74. При цьому кількість фізичних осіб–підприємців скоротилась на 26,4 %, тобто з 394 до 290 одиниць. Відповідно, кількість зайнятих осіб також скоротилась з 7 958,2 до 7 793,1 тис. осіб, тобто на 2,1 % [213]. Зниження податкового тягаря на підприємців, виведення бізнесу з тіні, максимальна правовий захист підприємництва – ось ті кроки,

які необхідні для збільшення осіб, які бажають відкрити власну справу і вести бізнес на законних підставах в Україні.

Відносно установ, які формують професійні компетентності також необхідно сформулювати певну політику, що стосується їх самоврядування. Наприклад, стосовно ситуації у системі вищої освіти, сьогодні Міністерство освіти і науки України займає більшою мірою очікувальну позицію щодо виживаності тих чи інших навчальних закладів, орієнтуючись на кількісні показники прийому абітурієнтів на 1 курс. Однак при цьому установи, які формують професійні компетентності, не мають повної автономії, щоб визначати свою власну політику щодо програм з навчання фахівців, не мають можливості знижувати норми навчальних навантажень на викладацький склад відповідно до європейських і т. д.

Що стосується взаємодії бізнес-структур та вищих навчальних закладів, то тут необхідно створити технологію щодо спільної розробки навчальних програм, програм підвищення кваліфікації, а також перенавчання персоналу на взаємовигідних умовах. Саме бізнес повинен визначати, які фахівці і з якими професійними компетентностями йому необхідні, та замовляти підготовку таких фахівців, наприклад, у вищих навчальних закладах або в інших установах, які мають відповідну ліцензію та акредитацію. При цьому обидві сторони даного процесу повинні розуміти, що стрімкий розвиток науки і техніки передбачає появу нових професій, існування яких складно було передбачити кілька років тому. Тому установи формування професійних компетентностей повинні також відслідковувати зміни, пов'язані з появою нових професій, і бути готовими випускати таких спеціалістів.

Загальну схему взаємодії між установами, які формують професійні компетентності, бізнес-структурами та державою можна зобразити таким чином (рис. 1.15).

Якщо розглядати роль установ, що формують професійні компетентності, у забезпеченні підготовки висококваліфікованих фахівців, наприклад, ВНЗ, то ключовим питанням є впровадження компетентнісного підходу у практику вищої школи. За висловленням Ю. Лебеденко, "Сьогодні важливо бути не лише кваліфікованим фахівцем, а й, насамперед, компетентним. Компетентний фахівець відрізняється від кваліфікованого тим, що він не лише володіє певними знаннями, вміннями та навичками, що необхідні для його плідної професійної діяльності, а й реалізує їх у своїй роботі; завжди саморозвивається та виходить за межі своєї дисципліни; вважає свою професію великою цінністю" [208].

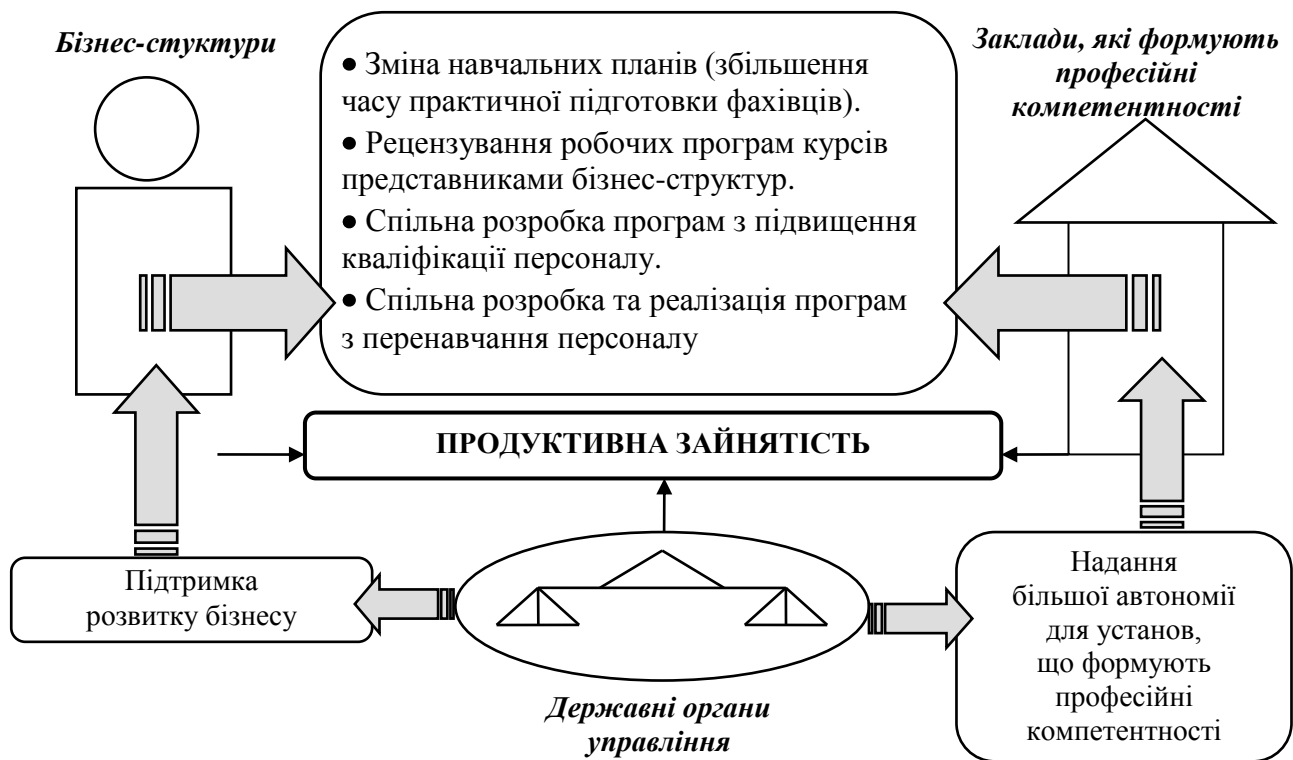


Рис. 1.15. Загальна схема взаємодії між бізнес-структурами, закладами, які формують професійні компетентності та органами державної влади

Таке сприйняття сучасного фахівця передбачає реорганізацію всього навчального процесу. Сьогодні найбільш поширеним є така форма організації навчального процесу, коли викладач читає студентові необхідний лекційний матеріал, а потім студент відтворює той самий матеріал на семінарах та практичних заняттях. Але дана форма організації навчального процесу є неефективною, оскільки перед суб'єктом навчання не ставляться завдання щодо самостійного пошуку матеріалу, вивчення додаткової літератури щодо розглянутих питань та ін. Російський вчений Шехтер М. М. вважає, що ефективне формування професійних компетентностей можливе лише тоді, коли студент зрозуміє, чого він не знає та не вміє, й почне активно поповнювати нестачу знань та вмінь. При цьому точка зору викладача сприймається як один із варіантів вирішення проблеми, який порівнюється з власною точкою зору та точкою зору інших людей [222]. Для того щоб майбутній фахівець міг постійно поповнювати свої знання та активно впроваджувати їх у свою практичну діяльність, необхідно щоб він оволодів низкою компетентностей, зокрема інформаційною.

Інформаційна компетентність передбачає здатність особистості орієнтуватися в потоці інформації, як вміння працювати з різними видами інформації, знаходити і відбирати необхідний матеріал, класифікувати його, узагальнювати, критично до нього ставитися, на основі здобутих знань вирішувати будь-яку

інформаційну проблему, пов'язану з професійною діяльністю. Інформаційна компетентність є основним компонентом інформаційної культури, яка, у свою чергу, є частиною загальної культури особистості [209]. У сучасних умовах фахівець стикається з величезними потоками інформації, а тому вміння своєчасно знаходити інформацію, аналізувати її, генерувати нові знання на її основі є вкрай необхідним для підвищення його професійної конкурентоспроможності. Слід зазначити, що інформаційна компетентність формується у вищій школі. Таким чином, навчальний процес необхідно будувати так, щоб майбутній фахівець міг оволодіти даною компетентністю в процесі вивчення дисциплін, які викладаються в установах, що формують професійні компетентності.

Проте, говорячи про реформування навчального процесу, науковці на перший план висувують проблеми ефективності використання інформаційних технологій у процесі навчання. Не заперечуючи важливість цього питання, слід зазначити, що використання інформаційних технологій є лише засобом, який допомагає викладачам та суб'єктам навчання активізувати навчально-пізнавальну діяльність, але не є панацеєю для формування інформаційної компетентності. До того ж нераціональне застосування інформаційних технологій у навчальному процесі може дати зворотний ефект, тобто демотивувати навчально-пізнавальну діяльність суб'єктів навчання.

Російські та зарубіжні вчені визнають, що сьогодні вже сформовано покоління учнів та суб'єктів навчання, для яких сприйняття аудіовізуальної інформації є більш звичним та прийнятним явищем, ніж сприйняття друкованої інформації. Телебачення, відео, комп'ютер, Інтернет та інші телекомунікаційні системи змінюють аудиторію, перетворюючи "читачів" у "глядачів" [4, с. 18]. Однак пасивне сприйняття навіть аудіовізуальної інформації призводить до негативних наслідків – людина перестає займатись активним пошуком додаткової інформації, критично переосмислювати отриману інформацію. У свою чергу, це призводить до формування стереотипного мислення та, відповідно, спотвореної картини світу. Саме тому сьогодні вкрай важливим завданням є впровадження в освітній процес технологій, які надають людині можливість не тільки засвоювати інформацію, а й сформувати необхідні професійні компетентності шляхом інтерактивної взаємодії між різними суб'єктами освітнього процесу на основі використання сучасних інформаційних технологій.

Освітні засоби інформаційно-комунікаційних технологій науковці класифікують за певними критеріями (рис. 1.16).

При цьому С. Колесов виділяє декілька важливих аспектів використання різних освітніх засобів ІКТ в освітньому процесі:

1. Мотиваційний аспект. Застосування ІКТ сприяє збільшенню інтереса та формуванню позитивної мотивації суб'єктів навчання.

2. *Змістовний аспект.* Можливості ІКТ можуть бути використані при побудові інтерактивних таблиць, плакатів та інших цифрових освітніх ресурсів по темах і розділах навчальної дисципліни.

3. *Навчально-методичний аспект.* Електронні та інформаційні ресурси можуть бути використані в якості навчально-методичного супроводу освітнього процесу. Викладач може застосовувати різні освітні засоби ІКТ при підготовці до заняття; безпосередньо при поясненні нового матеріалу, для закріплення засвоєних знань, у процесі контролю якості знань; для організації самостійного вивчення суб'єктами навчання додаткового матеріалу та ін. Комп'ютерні тести і тестові завдання можуть застосовуватися для здійснення різних видів контролю та оцінки знань. Крім того, викладач може використовувати різні електронні та інформаційні ресурси при проектуванні навчальних і позааудиторних занять.

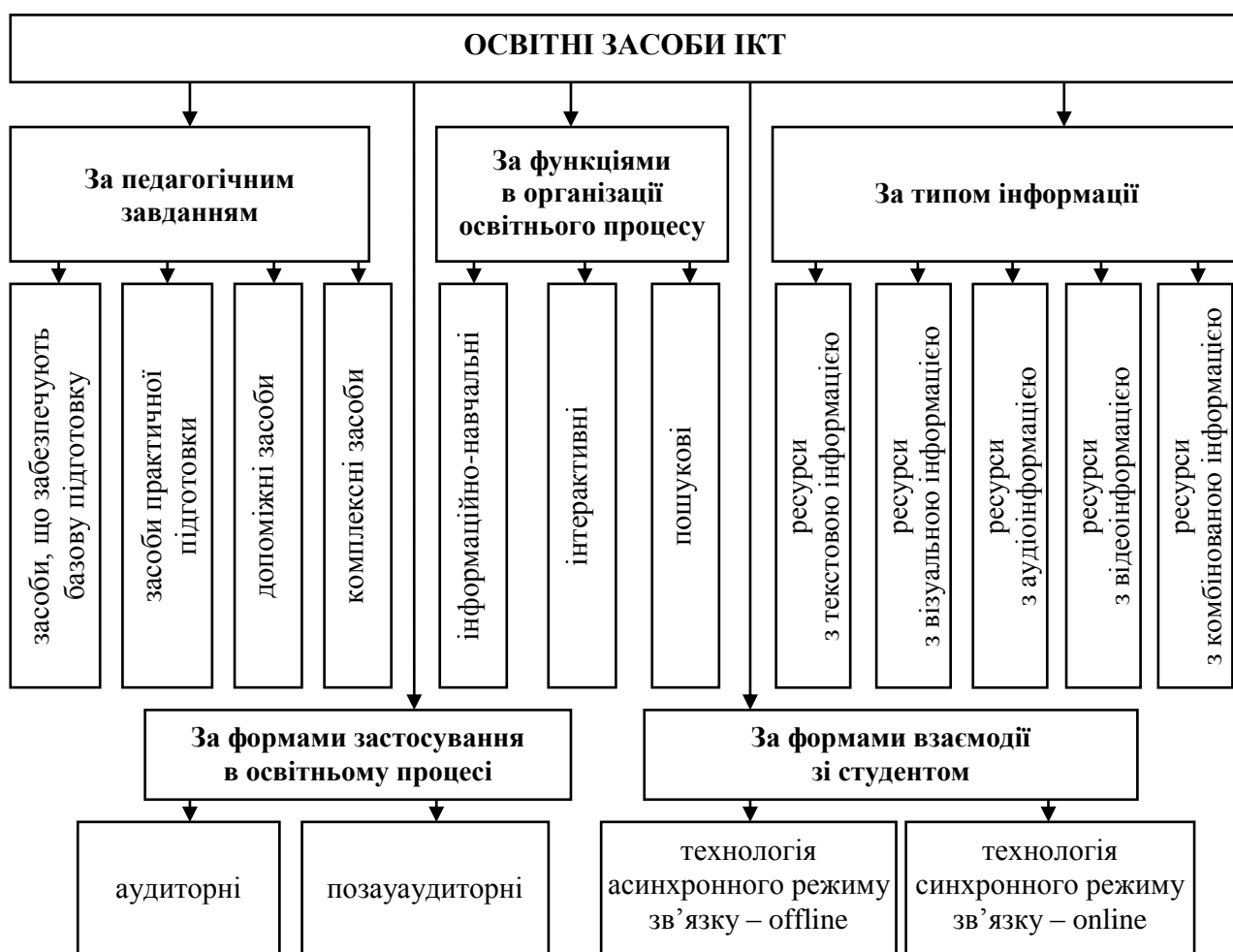


Рис. 1.16. Класифікація засобів інформаційно-комунікативних технологій
(складено за роботою [86])

4. *Організаційний аспект.* ІКТ можуть бути використані в різних варіантах організації навчання: при навчанні кожного суб'єкта за індивідуальною програмою на основі індивідуального плану; при фронтальній або підгруповій формах роботи.

5. *Контрольно-оцінний аспект.* Основним засобом контролю й оцінки освітніх результатів суб'єктів навчання в ІКТ є тести і тестові завдання, що дозволяють здійснювати різні види контролю: вхідний, проміжний і підсумковий.

Використання ІКТ у навчальному процесі у вищій школі є об'єктивною необхідністю для підвищення якості освіти, формування відповідних компетентностей у майбутніх фахівців. У той же час, існує так званий "зворотний бік медалі", коли використання ІКТ може призвести й до негативних наслідків. Досліджуючи результати впровадження ІКТ у практику навчального процесу, вітчизняні фахівці відмічають появу таких ефектів, як [22]:

втрата первинного інтересу, тобто самі по собі ці засоби тільки спочатку можуть привернути увагу суб'єктів навчання, зацікавити, щоб збільшити їх активність та віддачу на занятті, але потім вони звикаються й ефект зникає;

пасивність у роботі, тобто відсутність мотивації та невміння самостійно працювати зводять нанівець усі переваги використання ІКТ;

хворобливе захоплення широкими функціональними можливостями програми призводить до втрати цілей проведення комп'ютерного експерименту.

Таким чином, упровадження ІКТ у навчальний процес вітчизняних установ, що формують професійні компетентності, потребує зваженого підходу, оскільки основний акцент необхідно робити на стимулюванні пізнавальної діяльності суб'єктів навчання, використовуючи сучасні засоби ІКТ.

Пізнавальна діяльність як суб'єктів навчання, так і викладачів установ, які формують професійні компетентності, тісно пов'язана з інформаційною діяльністю. Відомо, що своїм виникненням інформатика зобов'язана інформаційній кризі, що охопила сферу науки в 50 – 60-х роках ХХ сторіччя. Її проявом стало, зокрема, те, що легше було виконати дослідження заново, ніж шукати про нього інформацію. Реакцією людства на кризові явища в науці з'явилося формування інформаційної діяльності: особливого виду професійної діяльності, пов'язаного з пошуком, відбором, обробкою і наданням споживачам необхідної їм інформації в найкоротші терміни і в зручній для сприйняття формі. Інформаційна діяльність, що спочатку мала відношення тільки до наукової інформації, поступово знайшла свої об'єкти і в управлінні, і у виробництві, стала загальним напрямом професійної діяльності [187]. Проте вчені застерігають, що сьогодні інформаційна діяльність досить сильно впливає на зміст наукової та інженерної діяльності. Так, в оцінці наукових робіт часто бере участь "чисто" інформаційний

атрибут – кількість використаних джерел, обов'язковою є згадка про найвідоміших авторів, які працюють у даній галузі. Досвідчені дослідники починають перегляд наукового видання зі списку використаних джерел. Ознакою сумлінності, коректності виконання якого-небудь дослідження часто є згадка про пошук джерел з його тематики в Інтернеті. Крім того, наукові тексти, як правило, супроводжуються рефератами, переліками ключових слів, забезпечуються індексами класифікацій (УДК, наприклад), словом, включають ряд атрибутів інформаційної діяльності. Зміст наукових робіт часто має ознаки інформаційної діяльності, наприклад, коли автор вирішує завдання структуризації матеріалу, класифікації тих або інших об'єктів у конкретній наочній галузі. Відбувається також формальне проникнення інформаційної діяльності в наукову. Про якість наукової роботи все частіше починають судити по формальних (інформаційних) ознаках: наявності тих чи інших атрибутів та елементів. Поступово включаються і більш ґрунтовні формальні інформаційні критерії, зокрема, кількість публікацій вчених або посилань на їхні публікації, частотні словники наукових текстів, наявність спеціальної термінології та ін. Таким чином, дослідницька діяльність витісняється інформаційною [187, с. 229].

Така ж сама тенденція спостерігається й відносно навчальної діяльності. Так, навчальний процес стрімко переходить в інформаційний. Замість того, щоб вислухати, зрозуміти, прочитати і вивчити, суб'єкти навчання часто користуються більш ефективним, із їхньої точки зору, методом досягнення кінцевої мети: знайти в Інтернеті необхідну інформацію, "скачати" її і, оформивши (часто без якої-небудь оцінки і тим більш вивчення), подати викладачу. В подібному випадку навчальний процес елімінується на користь інформаційного. Але й викладачі також замінюють дослідницьку діяльність інформаційною. Фахівці [187] відмічають, що обсяги контрольних і випускних робіт все збільшуються, методичні рекомендації, як і формальні вимоги до студентських робіт, множаться, і все це слугує підставою для різноманітних оцінок, рейтингів кафедр і викладачів. Таким чином, можна констатувати, що обсяг інформаційної роботи викладача зараз перевищує обсяг і навчальної, і наукової його роботи. При цьому осторонь залишається той факт, що одна з ключових ознак інформаційної діяльності полягає в тому, що вона не втручається в зміст наукових текстів, взагалі не бере участі в змістовних процесах. Її завдання полягає лише у підготовці інформації для фахівців. І саме таке завдання – підготувати інформацію – часто тепер сприймається як основне й в освітній діяльності [187, с. 229].

Вирішення проблеми активізації дослідницької діяльності суб'єктів навчання, на погляд авторів [187], полягає у площині якісної фільтрації необхідної

інформації, яка є підготовчою для пізнавальної та дослідницької діяльності майбутніх фахівців. В якості "фільтра" вони бачать викладача, який виконує ще одну функцію – контролює й оцінює вхідний інформаційний потік, пов'язаний з аналізом змісту окремих документів і оцінкою їхньої складності. Однак поза увагою авторів [187] залишається той факт, що це потребує іншої організації формування, пошуку, доступу та використання інформаційних ресурсів, які залучаються викладачем у навчальний процес. Звідси виникає необхідність більш детально розглянути сутність та зміст інформаційних ресурсів вищої школи.

Інформаційні ресурси – це окремі документи й окремі масиви документів, документи і масиви документів в інформаційних системах (бібліотеках, архівах, фундаціях, банках даних, інших інформаційних системах). Інформаційні ресурси є ресурсами в повному розумінні слова тому, що по-перше, інформація може бути накопиченою або взятою з якого-небудь джерела, а по-друге, вона може бути використана для досягнення якої-небудь мети [188]. Сьогодні серед широкого кола науковців підіймаються питання щодо класифікації та ідентифікації інформаційних ресурсів установ, які формують професійні компетентності (на прикладі вищої школи). У поняття "інформаційні ресурси" фахівці вміщують всю (будь-яку) інформацію, або її підмножини, при цьому кожний новий тип носія інформації породжує свій клас інформаційних ресурсів. М. Чурсін пропонує таку класифікацію інформаційних ресурсів вищої школи (рис. 1.17). Більш детально зупинимось на розгляді інформаційних ресурсів за видами носіїв та за формою, оскільки класифікаційна ознака "за приналежністю" сумнівів не викликає.



Рис. 1.17. Класифікація інформаційних ресурсів вищої школи
(узагальнено авторами за роботою [186])

Залежно від носіїв автор [188] пропонує розділити інформаційні ресурси на такі основні класи, як:

документи всіх видів на будь-яких видах носіїв;

персонал, що володіє знаннями і кваліфікацією в різних галузях науки і техніки;

організаційні одиниці – наукові, виробничі, управлінські й інші організації, що мають у своєму розпорядженні технічні, виробничі, фінансові й інші можливості для вирішення певного кола проблем і завдань;

промислові зразки (будь-які матеріальні об'єкти, створені в процесі виробництва), рецептури і технології, програмні продукти;

науковий інструментарій (у тому числі автоматизовані системи наукових досліджень, автоматизовані робочі місця науковців і проектувальників, експертні системи і бази знань).

Важливо відмітити, що до складу інформаційних ресурсів вищої школи було зараховано персонал, тобто викладачів, які володіють специфічними знаннями у своїй предметній області. Фахівці відзначають, що людина як носій інформаційних ресурсів має особливі властивості: вона одночасно виступає і як носій, творець, споживач та інтерпретатор інформаційних ресурсів. Оскільки кожний фахівець є унікальним, чим більшу кваліфікацію він має, тим менш імовірно, що він може бути замінений іншим фахівцем або групою фахівців. Тому інформаційний ресурс, визначений персоналом, є унікальною складовою національних інформаційних ресурсів [188].

Однак найчастіше ці знання не мають форми документа, який можна знайти, наприклад у мережі Інтернет. Це унікальний досвід кожного викладача, який він отримує протягом свого професійного становлення й розвитку. Перетворення цього досвіду у вигляд, наприклад документа (статті, лекції, методичних рекомендацій) є важливим завданням як для самого викладача, так і для ВНЗ.

Що стосується класифікації інформаційних ресурсів за формою, то в даному випадку М. Чурсін пропонує розглядати активні інформаційні ресурси як такі, які містяться на машино-зчитувальних носіях і можуть надаватись у реальному часі. В якості ж пасивних інформаційних ресурсів виступають, наприклад, особисті колекції викладачів (спеціалістів у певній галузі), які комплектуються протягом багатьох років і, як правило, присвячені якійсь вузькій предметній галузі. Однак при цьому вони практично недоступні широкому колу користувачів [188].

На погляд авторів, вживання терміна "активні та пасивні інформаційні ресурси" у даному випадку є недоцільним. Ознакою "активності" інформаційного ресурсу має виступати його затребуваність для користувачів (такий документ може бути у бібліотеці у вигляді паперової копії, а може бути доступним в елект-

ронному вигляді на освітньому сайті кафедри ВНЗ). У сучасних умовах людина стикається з величезними потоками інформації, які практично неможливо охопити навіть фізично. Відомо, що фахівець у тій чи іншій галузі науки за все своє життя може ознайомитися лише з 25 % публікацій, які виходять на потрібну йому тему [75]. Саме тому якась частина інформаційних ресурсів, незалежно від виду носія, залишається пасивною, тобто не охопленою користувачем. Звідси викладач, який діє як інформаційний "фільтр", має зосередити увагу суб'єктів навчання на використанні тих інформаційних ресурсів, які дадуть йому можливість швидко зорієнтуватись у висунутій проблематиці. На цій основі суб'єкт навчання вже має можливість поповнювати свої знання, звертаючись до додаткової інформації та залучаючи інші інформаційні ресурси у навчально-пізнавальну діяльність.

У складі інформаційних ресурсів вищої школи М. Чурсін також розглядає так звані метаінформаційні ресурси. Їх призначення – забезпечити доступ до власне інформаційних ресурсів. Якщо метою предметної інформації є формування предметного знання, то метою метаінформації – формування мета-знання (знання про те, де шукати знання) [188, с. 54]. Цей вид інформаційних ресурсів потребує подальшого детального вивчення з боку дослідників.

Колектив вітчизняних фахівців [125] відзначає, що важливою особливістю існуючих інформаційних ресурсів є їх інтерактивність, наявність зворотного зв'язку. При цьому зв'язок у тріаді "педагог – освітній інформаційний ресурс – суб'єкт навчання" можна розділити на два види: зовнішній та внутрішній. Інформація зовнішнього зворотного зв'язку надходить викладачу, і використовується ним для корекції діяльності суб'єкта навчання. Внутрішній зворотний зв'язок є інформацією, яка надходить від інформаційного ресурсу до суб'єкта навчання у відповідь на його дії при виконанні завдання. Цей зв'язок спонукає його до рефлексії, є стимулом для подальших дій, допомагає оцінити й скоректувати результати навчально-пізнавальної діяльності.

Викладене доводить, що в сучасних умовах організація інформаційних ресурсів установ, що формують професійні компетентності, потребує певного переосмислення з точки зору підвищення якості освіти, а головне – забезпечення її відповідності сучасним вимогам. Для цього, в першу чергу, необхідно розрізняти інформаційні ресурси за приналежністю (наприклад, персональні, кафедральні, ресурси ВНЗ), а також за видами носіїв – традиційні (на паперових носіях), електронні та інформаційно-комунікативні (створені за допомогою засобів ІКТ). Тоді загальну схему організації інформаційних ресурсів установ, що формують професійні компетентності, зокрема вищої школи, можна зобразити таким чином (рис. 1.18).



Рис. 1.18. Загальна схема організації інформаційних ресурсів вищої школи

Слід зазначити, що розподіл наведених інформаційних ресурсів за приналежністю має дещо умовний характер. Дійсно, викладацьким складом кафедри створюють унікальні документи, які є персональними – наукові статті, доповіді на конференціях та семінарах, навчально-методична література та ін.

Але після апробації цих матеріалів (публікації статті у науковому журналі, проведення лекційних або практичних (лабораторних, семінарських) занять) вони вже мають публічний характер та можуть бути зараховані до інформаційних ресурсів кафедри та ВНЗ у цілому. На рис. 1.18 стрілками показано, що загальні ресурси ВНЗ включають кафедральні та персональні ресурси, які в свою чергу, можуть змінювати свою приналежність.

Загальні ресурси ВНЗ, як правило, сконцентровані у бібліотеці. У своїй монографії "Теленавчання" російський вчений Карпенко М. П. наводить досить цікаві факти: протягом усього історичного періоду спостерігалось зростання об'ємів фондів в університетських бібліотеках, що було пов'язано з інтенсивним розвитком індустрії книгодрукування. Однак на рубежі XX – XXI століття почало зароджуватись інформаційне суспільство, що привело до низки змін у соціально-економічному, культурному та інформаційному аспектах суспільства. У процесі становлення інформаційного суспільства стала очевидна необхідність перегляду функцій принципів діяльності бібліотек.

Реструктуризація самого вигляду бібліотеки, зміна суті бібліотечної професії спричинили суттєві зміни, що відбулися в останні два десятиліття в діяльності бібліотек. Наростаючі темпи цих змін можна назвати своєрідною бібліотечною революцією.

Відповідно до уявлень інформаційного суспільства, головним завданням бібліотек стає створення максимально сприятливих умов для задоволення інформаційних потреб своїх користувачів на основі різноманітних інформаційних ресурсів.

Поняття інформаційних ресурсів приходить на зміну традиційному поняттю "бібліотечний фонд" як більш конструктивне і відповідне сучасній місії бібліотеки. Під інформаційними ресурсами бібліотеки розуміються не тільки традиційні друковані видання, але, в першу чергу, електронні джерела інформації віддаленого доступу, одержувані через глобальні комп'ютерні мережі Інтернету, а також різні документи на електронних носіях: аудіо-, відео-та мультимедіа документи. Користувачів вже не цікавить, чи є у фондах бібліотеки той чи інший документ. Їм важливо, чи відкриє для них бібліотека доступ до необхідної інформації, чи буде це зроблено через онлайнову повнотекстову базу даних або через оперативну електронну доставку документа, або через

доступ до "вільного" Інтернету – це стає для користувачів неістотним. Набагато важливішими для них є швидкість і зручність отримання інформації [75, с. 535–537]. У зв'язку з тим, що користувачів бібліотек сьогодні цікавить доступ до інформації в електронному вигляді, більшість традиційних ресурсів бібліотеки є пасивними, тобто незатребуваними користувачами. Саме тому бібліотеки мають зосередитись на доступі як до традиційних інформаційних ресурсів, так і до електронних документів, а також до віддалених інформаційних ресурсів через телекомунікаційні мережі.

Що стосується кафедральних інформаційних ресурсів, то політика формування та організації доступу до цих ресурсів також має змінитись. Цілком очевидним є той факт, що якщо традиційні інформаційні ресурси, такі, як підручники, довідники та інші подібні документи втрачають своїх користувачів серед суб'єктів навчання та навіть деякого кола викладачів, то навчально-методична документація у паперовому вигляді також перестає бути затребуваною в навчальному процесі. Відомим є той факт, що коли викладач рекомендує суб'єктам навчання звернутись до бібліотеки та взяти методичні рекомендації з практичних (лабораторних, семінарських) занять за дисципліною, яку він викладає, вони зазвичай звертаються до викладача з проханням надати їм цей документ в електронному вигляді. Саме тому друкування цих матеріалів та комплектування бібліотеки цими ресурсами є недоцільним, оскільки цей процес перетворився на зайве витрачання коштів. На погляд авторів, уся навчально-методична документація має бути доступною для суб'єктів навчання в електронному вигляді, в тому числі й конспекти лекцій з дисциплін. Як зазначалося, основним завданням сучасного викладача є контроль та оцінка вхідного інформаційного потоку. Він має ознайомити аудиторію з висунутою проблемою, навести існуючі в літературі точки зору з приводу рішення наукового або практичного завдання, висловити свою точку зору, а також надати рекомендації щодо застосування тих або інших інформаційних ресурсів (традиційних, електронних, інформаційно-комунікативних) для поглибленого вивчення даної проблеми. Маючи інформацію у сконцентрованому вигляді, суб'єкт навчання потім має можливість скористатись порадами викладача та здійснювати самостійний інформаційний пошук, доповнювати надану йому інформацію і тим самим пізнавати дійсність. У такому вигляді взаємодія "викладач – суб'єкт навчання" повністю відповідає китайському прислів'ю: "Двері перед вами відчиняють вчителі, але увійти в них ви повинні самі".

В інформаційному суспільстві особливого значення набувають так звані інформаційно-комунікативні ресурси. Створені за допомогою засобів ІКТ, вони

починають суттєво впливати на пізнавальну діяльність людини. Все частіше у мережі Інтернет можна знайти відеолекції вітчизняних та зарубіжних фахівців з того чи іншого питання, а викладачі установ, які формують професійні компетентності, різних країн світу здійснюють online-консультації для суб'єктів навчання, які відвідують їх заняття. Окрім цього все більшу популярність набувають мультимедійні презентації, які викладачі охоче викладають у мережі Інтернет, а також web-квести. Останні – це освітній сайт, присвячений самостійній дослідницькій роботі суб'єктів навчання (зазвичай в групах) з певної теми з гіперпосиланнями на різні web-сторінки. Структура web-квесту складається з декількох обов'язкових розділів:

1. Вступ (де сформульовано тему проекту, обґрунтовано цінність проекту).
2. Завдання (сформульовані: мета, умови, проблема та її оптимальне вирішення).
3. Процес – поетапний опис процесу роботи, розподіл ролей, обов'язків кожного учасника, посилання на Інтернет-ресурси, кінцевий продукт.
4. Оцінка (може включати як шкалу для самооцінки й оцінки роботи колег по групі, так і опис критеріїв оцінки викладачем).
5. Висновок (узагальнення результатів, підведення підсумків – чому навчилися, яких навичок набули – можливі риторичні питання або питання, які мотивують подальше дослідження тематики).

Після презентації результатів в аудиторії проекти, як правило, розміщуються в Інтернеті для ознайомлення іншими учасниками. Ключовим розділом будь-якого web-квесту є докладна шкала критеріїв оцінки, спираючись на яку, учасники проекту оцінюють самих себе, товаришів по команді. Цими ж критеріями користується і викладач.

У процесі творчої роботи суб'єкти навчання отримують не "готові до вживання" знання, спрощені і клішовані формули, а самі залучаються до пошукової діяльності. Природно, що будь-який web-квест не повинен бути ізольований від навчального процесу в цілому, він потребує безпосереднього зв'язку з попередньою і подальшою пізнавальною діяльністю суб'єктів навчання. Хороший освітній квест повинен мати інтригуючий вступ, чітко сформульоване завдання, яке провокує мислення вищого порядку, розподіл ролей, який забезпечує різні точки зору на проблему, обґрунтоване використання Інтернет-джерел [4].

Підсумовуючи зазначене, необхідно відмітити декілька важливих моментів. По-перше, на сьогоднішній день ситуація щодо працевлаштування молодих фахівців ускладнена складними соціально-економічними умовами. Однак інер-

ційність системи вищої освіти, відсутність реального, а не формального задоволення потреб сучасного ринку праці призводить тільки до погіршення ситуації і загострення соціально-економічних проблем. У цьому зв'язку необхідність реформування системи вищої освіти є очевидною. Основою такого реформування повинен стати зв'язок із реальними секторами економіки, для яких проводиться підготовка відповідних фахівців з певним набором професійних компетентностей. По-друге, сьогодні відбувається масштабна трансформація інформаційних ресурсів вищої школи, яка тягне за собою корінні зміни у практиці всього навчального процесу. Ці зміни є об'єктивною реальністю, яку необхідно враховувати при створенні банку інформаційних ресурсів установ, що формують професійні компетентності. По-третє, установи, що формують професійні компетентності, та які не переорієнтовують навчальний процес відповідно до вимог часу, ризикують зникнути з ринку освітніх послуг. Як зазначає Карпенко М. П., основною конкурентною перевагою навчального закладу стає його освітній контент та механізми його донесення до суб'єктів навчання й механізми контролю його засвоєння [75, с. 786].

Таким чином, створення та використання сучасних інформаційних ресурсів у навчальному процесі, активна співпраця з бізнес-структурами, їх залучення до освітнього процесу слугує підставою для підвищення не тільки якості освітніх послуг, але й працевлаштування молодих фахівців.

1.4. Роль корпоративної культури у формуванні професійних та корпоративних компетентностей

У сучасній Україні інформатизація стає важливою галуззю економіки та визначальною сферою суспільного життя й одночасно найважливішою функцією держави, чинником забезпечення її безпеки та суверенітету.

Інформатизація охоплює коло поточних і перспективних проблем – економічних, організаційних, соціальних, розвиток культури та освіти, діяльності всіх ланок соціального управління, кожної ланки господарювання.

Цей процес сприяє забезпеченню національних інтересів, поліпшенню керованості економікою, розвитку наукоємних виробництв та високих технологій, зростанню продуктивності праці, вдосконаленню соціально-економічних відносин, збагаченню духовного життя та подальшій демократизації суспільства. Тому питання державного регулювання сфери інформатизації стає все більш актуальним і важливим для життя суспільства та держави.

В Україні процес інформатизації здійснюється згідно з Національною програмою інформатизації, яка визначає стратегію розв'язання проблеми

забезпечення інформаційних потреб та інформаційної підтримки соціально-економічної, екологічної, науково-технічної, оборонної, національно-культурної та іншої діяльності у сферах загальнодержавного значення [149].

Перехід від індустріального до інформаційного етапу розвитку суспільства характеризується переміщенням центру ваги на виробництво, переробку і найбільш повне використання інформації в усіх видах людської діяльності, що і складає основу процесу інформатизації. Інформація стає стратегічним ресурсом суспільства, перетворюється в товарний продукт економіки, визначальними факторами розвитку якої є інформатизація суспільства та освіти. Пов'язані з нею зміни вимог до сучасної підготовки фахівців, є одними з основних умов, що визначають подальший успішний розвиток економіки, науки і культури.

В умовах глобальної інтелектуалізації економіки все більш помітним стає рух до нової моделі розвитку та використання людських ресурсів. Центральне місце в глобальній економіці займає індивідуум – вільна людина з високою мотивацією до творчості. У сучасному світі корпорації становлять не стільки матеріальне виробництво, скільки співтовариство, живий організм, що вимагає виховання, захисту, мотивації. Тільки тоді він буде жити з користю для інших. Отже, в сучасній економіці і суспільстві велике значення мають нематеріальні ресурси, а ключем до соціально-економічного прогресу в інформаційну епоху є активізація інтелектуально-людського потенціалу на всіх рівнях соціального життя, особливо на рівні окремої корпорації, де необхідний високопрофесійний підхід до управління людськими ресурсами.

У сучасній інформаційній економіці успіх супроводжує ті підприємства, галузі і сектори, які швидше й ефективніше за інших створюють та освоюють нові знання, швидко реагують на потреби клієнтів у товарах і послугах. Зростають вимоги до якості робочої сили, але при цьому розширюються і можливості для самореалізації всіх членів трудового колективу, спостерігається скорочення частки нетворчих, рутинних елементів процесу праці.

У зв'язку з цим на початку 90-х років XX ст. багато фахівців з ресурсної теорії стали активно займатися з'ясуванням релевантності знань, під якими вони розуміють сукупність уявлень індивіда про причинно-наслідкові зв'язки між явищами, для конкурентних переваг підприємств. Деякі дослідники вже говорять про орієнтацію більшою мірою на знання, а не на матеріальні ресурси. Тоді сутністю фірми є її здатність створювати, передавати, агрегувати, інтегрувати й експлуатувати такий актив, як "знання" [202].

Знання на рівні організації можна поділити на явні та неявні, індивідуальні й колективні, специфічні і типові (рис. 1.19) [219, с. 70–74.].

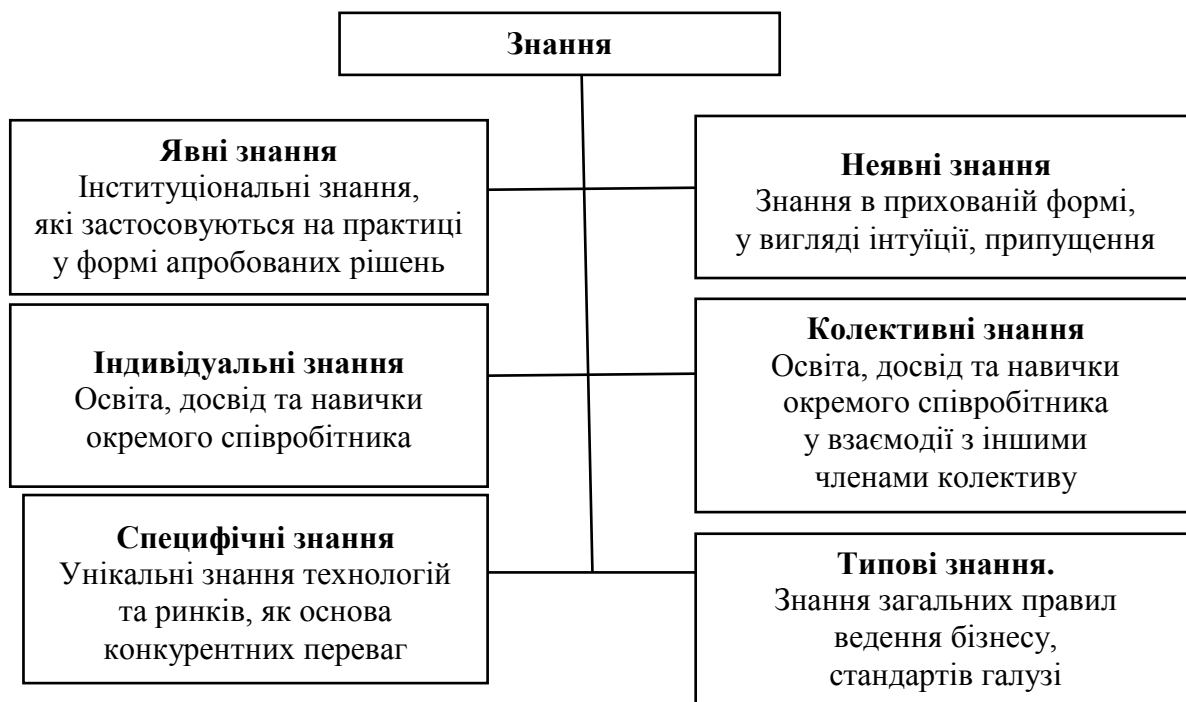


Рис. 1.19. Види знань в організації

Але знання недоцільно прирівнювати до компетентності, яка, будучи точкою перетину завдання або ситуації зі здібностями людини, формується і виявляється тільки в сприятливих умовах [194]. Вона не може бути створена тільки шляхом навчання. Компетентність кожного співробітника не є його стабільною перевагою, оскільки про неї можна судити лише при вирішенні відповідних практичних завдань.

Крім того, в сучасних умовах формування інформаційного суспільства лише ефективного застосування знань недостатньо для досягнення стійкої конкурентної переваги. Тому в понятті компетентності, крім можливості використання знань, слід урахувати ще дві складові: здатність генерування нових знань і передачі цих знань оточуючим або, іншими словами, просування власних ідей.

Важливим є те, що компетентність проявляється в органічній єдності з цінностями людини: співробітник має бути зацікавлений у процесі та результатах праці, повністю підтримувати застосовувані методи роботи. Отже, компетентність фірми проявляється в єдності з тріадою "бачення – місія – мета".

У сучасній науковій літературі існує безліч визначень та трактувань поняття "компетентність", проте всі вони зводяться до двох основних підходів розуміння компетентності [137].

- *Американський підхід.* Розглядає компетентність як опис поведінки співробітника. Компетентність – це основна характеристика співробітника, при володінні

якої він здатний показати правильну поведінку і, як наслідок, домогтися високих результатів у роботі.

- *Європейський підхід*. Розглядає компетентність як опис робочих завдань або очікуваних результатів роботи. Компетентність – здатність співробітника діяти відповідно до стандартів, прийнятих в організації.

Таким чином, європейський підхід зосереджений на визначенні стандарту-мінімуму, який повинен бути досягнутий співробітником, а американська модель визначає, що повинен робити працівник, щоб домогтися найвищої ефективності.

Останнім часом у рамках компетентнісного підходу виділяють таку класифікацію компетентностей фахівця / співробітника:

- корпоративні (ключові) компетентності, які підтримують місію та цінності організації, співтовариства, та, як правило, застосовуються на будь-якій посаді. Дані компетентності фіксуються в таких корпоративних документах, як стратегія, кодекс корпоративної етики. Розробка корпоративних компетентностей є частиною роботи з корпоративною культурою компанії. Оптимальна кількість корпоративних компетентностей становить 5 – 7 шт.;

- управлінські компетентності, які необхідні керівникам для успішного досягнення бізнес-цілей. Вони розробляються для співробітників, зайнятих управлінською діяльністю і мають працівників у лінійному або функціональному підпорядкуванні. Управлінські компетентності можуть бути схожі для керівників у різних галузях і включають, наприклад, такі компетентності, як: "Стратегічне бачення", "Управління бізнесом", "Робота з людьми";

- професійні компетентності, які застосовані відносно певної групи посад. Це знання, вміння і навички, що визначають професійні обов'язки, рівень володіння ними, здатність застосування їх на практиці окремими категоріями співробітників. Складання професійних компетентностей для всіх груп посад в організації є дуже трудомістким і довготривалим процесом.

Вирішення завдання з навчання і виховання високопрофесійних фахівців багато в чому пов'язане із формуванням корпоративних компетентностей у співробітників. Корпоративні компетентності спираються на корпоративну культуру спільноти.

Корпоративні компетентності найчастіше не пов'язані зі спеціальними знаннями та вміннями, вони носять соціальний, комунікативний, міжособистісний характер. Як приклад таких компетентностей можна навести комунікативну досвідченість, здатність до командної роботи, ініціативність, системне мислення, відповідальність, вміння вирішувати конфліктні ситуації, креативність.

Зрозуміло, що формувати такі компетентності дещо складніше, ніж професійні, для оволодіння якими досить опанувати набір знань, закріпити вміння, й оволодіти відповідними формами поведінки. У випадку із ключовими компетентностями навчання стає глибше, зачіпаючи саму особистість людини і вимагаючи куди більш фундаментальних змін у звичних формах поведінки.

За останні роки значення базових компетентностей значно зросло. Сьогодні соціальна компетентність є однією зі складових загальної кваліфікації фахівця. Професійні знання застарівають із вражаючою швидкістю і стають неактуальними, тому можуть бути тільки одним з двох стовпів кваліфікації.

Корпоративна компетентність – це основа управління корпоративною культурою. Коли в компанії працюють люди зі спільними цінностями і переконаннями, це сприяє їх об'єднанню та кооперації. І навпаки: співробітники із несхожими світоглядами говорять "різними мовами", що провокує нерозуміння і конфлікти. Корпоративні компетентності дозволяють створити "команду мрії" за допомогою надійних і об'єктивних критеріїв. Отже, формування корпоративної культури, її стан та розвиток має значний вплив на склад або значущість тих чи інших компетентностей.

Для прикладу слід розглянути основні компетентності фахівця сфери управління персоналом відповідно до різних типів корпоративної культури (табл. 1.6) [92; 195, с. 4–8].

Таблиця 1.6

Компетентності фахівця з управління персоналом відповідно до типу корпоративної культури

Тип корпоративної культури	Дескриптори компетентностей фахівця з управління персоналом
1	2
Кланова – організаційна культура, що робить акцент на довгостроковій вигоді удосконалення особистості, надає значення високому ступеню згуртованості колективу і моральному клімату. Організація заохочує бригадну роботу та участь людей у бізнесі	Орієнтація на згуртованість колективу, формування у людей відчуття вірності організації, на розвиток здібностей співробітників і підвищення їх кваліфікації; здатність оцінювати поведінку персоналу з точки зору прийнятих у компанії цінностей та норм; сприяння розвитку працівників; орієнтація на збереження традицій та цінностей, на забезпечення цілісності компанії; вміння розв'язувати конфлікти і націленість на консенсус

1	2
Адхократична – організаційна культура, що робить акцент на зростанні та отриманні нових ресурсів. Успіх означає виробництво нових продуктів чи послуг. Важливо бути лідером на ринку. Заохочення індивідуальної ініціативи	Націленість на організаційне оновлення; вміння аналізувати, ініціювати і проводити організаційні зміни, виступати в якості консультанта; вміння створити та підтримати креативне середовище, мотивувати людей до творчості; готовність ризикувати й експериментувати; здатність передбачувати зміни; вміння робити акцент на можливостях і оцінювати вірогідність; стратегічна орієнтованість
Ієрархічна – організаційна культура, де люди управляють процедури. Успіх визначається термінами надійності поставок, гнучких календарних графіків і низьких витрат. Характерним є гарантування зайнятості працівникам і забезпечення довгострокової передбачуваності	Навички оптимізації процесів діяльності персоналу; вміння вдосконалювати процеси; вміння розробити і впровадити чіткі системи, процедури, регламенти, стандарти; орієнтація забезпечення неухильного виконання правил персоналом; навички організації ідеального документообігу; раціональне мислення; вміння координувати й організовувати; вміння управляти інформаційними потоками
Ринкова – організаційна культура, що робить акцент на прагненні перемагати. Важливим є конкурентне ціноутворення і лідерство на ринку. Стиль організації – жорстка лінія на конкурентоспроможність	Орієнтація на забезпечення ефективного використання людських ресурсів в межах реалізації стратегічних бізнес-завдань; орієнтація на досягнення стратегічних цілей компанії за рахунок оптимізації кількісного складу персоналу і підвищення його якості; вміння працювати у висококонкурентному середовищі; здатність конструктивно вирішувати конфлікти; гнучкість у прийнятті рішень; вміння оперативно перебудовувати свою діяльність; цілеспрямованість; орієнтація на вирішення задач і прийняття рішень

Проаналізовані критерії обумовлюють необхідність виділення *ролі* фахівця у сфері управління персоналом, що є узагальненим критерієм впливу на формування набору компетентностей.

Формування і розвиток професійних компетентностей вимагає спеціальної підготовки, тобто володіння певними знаннями і вміннями. Однак для того, щоб сформувалась саме компетентність, тобто здатність реалізовувати отримані

знання та навички в успішній практичній діяльності, навчання має бути особливим. У плануванні навчання необхідно враховувати не тільки корпоративні цілі, а й особисті навчальні та кар'єрні інтереси співробітників.

Під професійними компетентностями розуміється здатність усіх категорій співробітників виконувати свою роботу відповідно до вимог і стандартів, відповідних посад і обов'язків. Важливо відзначити, що професійні компетентності, на відміну від корпоративних, швидше відповідають на питання, що співробітник повинен робити, ніж яким він має бути – хоча це протиставлення дуже умовне, оскільки компетентності – це завжди прояв поведінки, але обумовлений він може бути в основному особистими якостями або отриманою підготовкою.

Слід розглянути систему основних професійних компетентностей на прикладі фахівця економічного профілю (табл. 1.7) [161, с. 10].

Таблиця 1.7

Система професійних компетентностей

Компетентність	Визначення	Склад
1	2	3
Комунікативна	Здатність фахівця до ділового конструктивного спілкування	Здатність грамотно усно і письмово викласти свою точку зору; вміння брати участь у дискусії, відстоювати свою точку зору; володіння іноземними мовами; вміння представляти наукові та дослідницькі матеріали; знання основ ділового спілкування; готовність працювати з програмними засобами загального та спеціального призначення
Морально-соціальна	Визначає відповідальність фахівця перед суспільством за свої розробки, проекти, конструкції	Дотримання вимог безпеки та охорони праці; повага індивідуальності; знання про права та обов'язки фахівця в галузі професійного самовизначення
Організаторська	Вміння проявляти організаторські здібності	Здатність планувати й організовувати відповідні заходи; навички роботи в команді; вміння проявляти себе в якості керівника і виконавця проектів; демонструвати навички самостійної роботи

1	2	3
Креативна	Здібність до творчості	Здатність до творчого розуміння та застосування знань, навичок у професійній діяльності; вміння створити і підтримати творчу атмосферу в колективі; прояв інтуїції, гнучкості та оригінальності мислення
Гностична	Здатність знаходити, використовувати, застосовувати на практиці теоретичні та практичні знання	Здатність використовувати знання у конкретній області; здатність набувати нові знання, використовуючи сучасні інформаційні технології; здатність вирішувати виробничі та науково-дослідницькі завдання
Проектна	Знання в структурі проектної діяльності	Здатність розробляти ескізи деталей, технічні і робочі проекти конструкцій, виробів різної складності; вміння складати інструкції з експлуатації конструкцій та іншу технічну літературу; здатність узгоджувати проекти з іншими підрозділами; участь у впровадженні розроблених проектів, випробуваннях, технічній підтримки
Дослідна	Участь у роботах, пов'язаних із пошуком нових рішень проблем	Здійснення збору, обробки, аналізу, систематизації науково-технічної інформації з теми; вивчення спеціальної літератури; участь у проведенні наукових досліджень, випробувань дослідних зразків виробів; аналіз, обробка результатів досліджень
Рефлексійна	Здатність спеціаліста оцінювати свою роботу, знайти себе в обраній професії	Готовність до усвідомлення своєї діяльності; вміння виявити причинно-наслідкові зв'язки між завданнями, цілями, засобами реалізації і результатами діяльності; вміння контролювати і коригувати роботу на всіх етапах

Наявність чітко визначених критеріїв дозволяє структурувати основні вимоги до персоналу, що в свою чергу кардинально полегшує процес формування моделей компетентностей працівників, у тому числі й фахівців сфери управління персоналом. Крім того, вирішення питання визначення критеріїв, за якими обираються компетентності, дозволяє полегшити процеси оцінювання та розвитку працівника, визначити напрями підвищення рівня його конкурентоспроможності.

Розділ 2. Забезпечення формування професійних компетентностей в умовах інформаційної економіки

2.1. Інформаційні потоки у функціонуванні вищих навчальних закладів

Сучасне суспільство характеризується швидким зростанням ролі інформації. Вона є основою для прийняття рішень, інструментом управління, регулювання, впливу. Чим більше навичок і знань має людина, тим вище цінується вона як фахівець і співробітник, тим більше має поваги у суспільстві. Чим більшими можливостями в інформаційній сфері володіє організація, тим імовірніше (за інших рівних умов) вона може досягти конкурентних переваг та економічного процвітання. Небувале зростання інформаційних потоків у всіх сферах діяльності визначає актуальність дослідження таких процесів, їх впливу, управління ними та автоматизацію.

Інформації як основі діяльності економіки та інших сфер приділяють увагу багато дослідників, серед яких нобелівські лауреати: Дж. Акерлоф, М. Спенс, Дж. Стигліц. Дослідженням значення інформації як ресурсу займалися В. Глушков, О. Чубукова, В. Іванова, О. Співаковський та багато інших. Основи комунікативного підходу до інформаційного простору відстежуються в роботах Ю. Хабермаса, М. Маклюєна, Ф. Фурса, Д. Ховалиги, Д. Ткачова, К. Костюка, Л. Мясникової та інших авторів.

Інформація та знання утворюють інформаційний ресурс сучасного суспільства. На відміну від матеріальних, у тому числі й технічних, ресурсів, інформаційний ресурс практично невичерпний, його запаси в міру розвитку суспільства і ступеня споживання тільки зростають. Інформація – це абстрактне поняття, і залежно від контексту має різні значення і форми. У законі України "Про інформацію" інформація визначається як "задокументовані або публічно розголошені відомості про події та явища, що відбуваються в суспільстві, державі та оточуючому природному середовищі" [215].

Функціонування будь-яких систем обумовлено наявністю в них безперервних інформаційних процесів: пошук, збір, отримання, створення, обробка, використання, розповсюдження, накопичення, зберігання інформації. Інформаційні процеси, в свою чергу, складаються з інформаційних потоків – цілеспрямованого руху інформації від джерел до споживачів.

Вищий навчальний заклад представляє складну організаційну систему, що складається із пов'язаних між собою підсистем, наявність яких у свою чергу, обумовлюється видами діяльності установи. У функціонуванні ВНЗ інформація виступає як один із найважливіших ресурсів, а кожен окремий вид діяльності породжує різні інформаційні потоки, які об'єднують в собі передану інформацію, що існує як у зовнішньому, так і у внутрішньому середовищі ВНЗ (рис. 2.1).

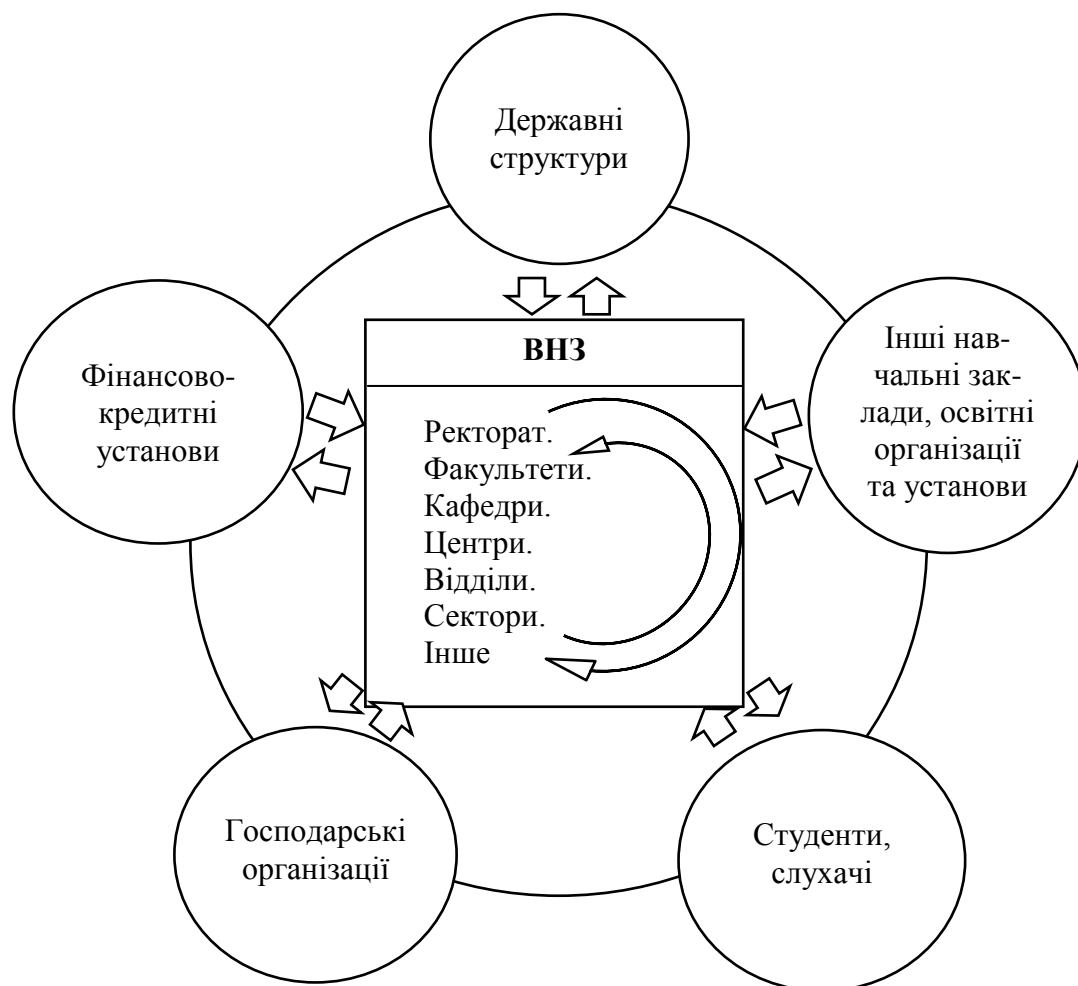


Рис. 2.1. Схема інформаційних потоків ВНЗ

Зовнішні інформативні потоки мають двосторонню направленість, а достовірність, своєчасність, корисність інформаційних ресурсів обумовлюють ефективну і безперебійну роботу будь-якої системи, що задіяна в інформаційних процесах. Крім того, зовнішні інформаційні ресурси впливають на внутрішні інформаційні процеси ВНЗ, їх інтенсивність, спрямованість, змістовність. Таким чином, здійснюючи освітню діяльність, ВНЗ повинні вести пошук, збір та обробку різного роду зовнішньої інформації. Така інформація є основою для організації, планування, контролю, координації та мотивації діяльності навчального закладу.

Крім зовнішньої інформації, ВНЗ необхідно також збирати й обробляти внутрішню інформацію, що генерується в процесі діяльності всіма структурними підрозділами. Сама ж інформація (будь-то зовнішня, чи внутрішня) може бути подана у різному вигляді (паперовому, електронному, мультимедійному та іншими видами), що обумовлює методи її збору, транспортування, обробки та зберігання.

Джерелами зовнішньої інформації для ВНЗ є:

державні структури, що регламентують та контролюють певні аспекти діяльності ВНЗ, збирають статистичну інформацію, або виступають як замовники наукових досліджень та/або споживачі освітніх послуг;

фінансово-кредитні установи, за допомогою яких забезпечується фінансова діяльність ВНЗ;

споживачі освітніх послуг (студенти, слухачі), замовники наукових досліджень;

господарські установи, що виставляють вимоги до підготовки майбутніх кадрів та постачають товари та послуги для забезпечення діяльності ВНЗ;

інші навчальні заклади, освітні організації та установи (у тому числі міжнародні), з якими співпрацює ВНЗ.

Функціонування освітньої системи України відбувається у правовому полі, завданням якого є забезпечення умов для особистого розвитку людини впродовж життя відповідно до сучасних вимог суспільства, економіки, науки та культури. Такі умови створюються завдяки інформаційним процесам "Державні структури ⇔ ВНЗ", а самі інформаційні потоки виступають інструментами, за допомогою яких держава впливає на діяльність закладів освіти (табл. 2.1).

Таблиця 2.1

Сукупність інформаційних потоків державних структур України до вищих навчальних закладів

Мета	Інформаційні потоки до ВНЗ	Інформаційні документи
1	2	3
Державний вплив на функціонування суб'єктів ринку освітніх послуг	Юридичні норми (правила), обов'язкові для виконання; обсяг державного замовлення; умови ліцензування; умови акредитації; встановлення освітніх стандартів; умови вступної кампанії; організація навчального процесу; тощо	Конституція України; Закон України "Про Освіту"; Закон України "Про вищу освіту"; нормативні документи (укази, накази, постанови, листи) Президента України, Кабінету Міністрів, МОН та інших уповноважених державних органів

1	2	3
Державний вплив на поведінку суб'єктів ринку освітніх послуг через створення певних економічних умов	Рівень оподаткування; умови кредитування; встановлення квот, пільг, субсидій; умови бюджетного фінансування; тощо	Податковий кодекс; нормативні документи (укази, накази, постанови, листи) Президента України, Кабінету Міністрів, МОН та інших уповноважених державних органів
Державний контроль якості наукових та науково-педагогічних працівників	Вимоги щодо спеціалізованих вчених рад; затвердження рішень спеціалізованих вчених рад про присудження наукового ступеня; присвоєння вчених звань	Накази МОН України; дипломи кандидатів наук, докторів наук; атестати старшого наукового співробітника, доцента, професора
Надавати послуги, що пов'язані з обслуговуванням бюджетних коштів	Інформація щодо бюджетних асигнувань; інформація щодо термінів подання та вимог оформлення належних документів для казначейства (кошториси); інформація щодо перерахування коштів; інша інформація стосовно послуг, що надаються	Постанова Кабінету Міністрів України; Накази Міністерства фінансів України
Отримання необхідної інформації для аналізу	Запити на виконання роботи в межах компетентностей ВНЗ (наприклад, нострифікація); запити на отримання необхідної інформації	Листи від уповноважених державних структур, договори, контракти, інші документи

Основними нормативними документами, що регламентують діяльність вищих навчальних закладів в Україні є [32]: Конституція України; Закони України: "Про освіту"; "Про дошкільну освіту"; "Про позашкільну освіту"; "Про загальну середню освіту"; "Про професійно-технічну освіту"; "Про вищу освіту"; "Про наукову і науково-технічну діяльність"; "Про наукову і науково-технічну експертизу"; "Про охорону дитинства"; "Про засади державної мовної політики"; Національна стратегія розвитку освіти в Україні на 2012 – 2021 роки; Укази Президента України: "Про основні напрями реформування вищої освіти в Україні"; "Про невідкладні заходи щодо забезпечення функціонування та розвитку освіти в Україні"; "Положення про проходження громадянами України військової служби у Збройних Силах України"; Постанови Кабінету Міністрів України: "Про Державну національну програму "Освіта" (Україна XXI століття)";

"Про затвердження Положення про державний вищий заклад освіти"; "Про питання державної реєстрації вищих навчальних закладів"; "Про порядок ліцензування діяльності з надання освітніх послуг"; "Про затвердження Положення про акредитацію вищих навчальних закладів і спеціальностей у вищих навчальних закладах та вищих професійних училищах"; "Про затвердження переліку платних послуг, які можуть надаватися державними навчальними закладами"; "Про затвердження Положення про освітньо-кваліфікаційні рівні (ступеневу освіту)"; "Про перелік напрямів, за якими здійснюється підготовка фахівців у вищих навчальних закладах за освітньо-кваліфікаційним рівнем бакалавра"; "Про розроблення державних стандартів вищої освіти"; "Про затвердження нормативів чисельності студентів, аспірантів, докторантів, здобувачів наукового ступеня кандидата наук, слухачів, інтернів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника у ВНЗ III і IV рівнів акредитації та ВНЗ післядипломної освіти державної форми власності"; "Про затвердження Інструкції про порядок охорони державної таємниці, а також іншої інформації з обмеженим доступом, що є власністю держави, під час прийому іноземних делегацій, груп та окремих іноземців і проведення роботи з ними"; "Про документи про освіту та вчені звання"; "Про порядок присудження наукових ступенів і присвоєння вчених звань"; "Про внесення змін та доповнень до Порядку присудження наукових ступенів і присвоєння вчених звань"; "Про затвердження комплексу заходів щодо всебічного розвитку і функціонування української мови"; "Про створення єдиної системи військової освіти"; "Про військову підготовку студентів за програмою офіцерів запасу"; "Про заходи щодо подальшої оптимізації мережі вищих військових навчальних закладів та військових навчальних підрозділів вищих навчальних закладів".

Накази МОН України: "Про затвердження Типового договору про навчання, підготовку, перепідготовку, підвищення кваліфікації або про надання освітніх послуг навчальними закладами"; "Про затвердження Положення про дистанційне навчання"; "Про затвердження Положення про організацію екстернату у вищих навчальних закладах України"; "Про затвердження Ліцензійних умов надання освітніх послуг у сфері вищої освіти"; "Про документи для проведення ліцензування"; "Про введення в дію Положення про освітньо-кваліфікаційні рівні (ступеневу освіту) та про нормативне і навчально-методичне забезпечення підготовки фахівців з вищою освітою"; "Про порядок введення в дію переліку напрямів, за якими здійснюється підготовка фахівців у вищих навчальних закладах за освітньо-кваліфікаційним рівнем бакалавра"; "Про затвердження Умов прийому до вищих навчальних закладів України"; "Про затвердження Порядку

замовлення, видачі та обліку документів про освіту державного зразка"; "Про порядок наймання та звільнення педагогічних працівників закладів освіти, що є у загальнодержавній власності"; "Про затвердження Положення про обрання та прийняття на роботу науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів III – IV рівнів акредитації"; "Про затвердження типового положення про атестацію педагогічних працівників України"; "Про введення в дію Постанови Кабінету Міністрів України "Про внесення змін та доповнень до Порядку присудження наукових ступенів і присвоєння вчених звань"; "Про введення в дію Положення про організацію навчального процесу у вищих навчальних закладах"; "Про проведення практики студентів вищих навчальних закладів України"; "Про затвердження Положення про академічні відпустки та повторне навчання у вищих закладах освіти"; "Про порядок переведення, відрахування та поновлення студентів вищих закладів освіти"; "Про порядок розробки складових нормативного та навчально-методичного забезпечення підготовки фахівців з вищою освітою"; "Про затвердження норм часу для планування і обліку навчальної роботи та переліків основних видів методичної, наукової й організаційної роботи педагогічних і науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів"; "Про затвердження Програми дій щодо реалізації положень Болонської декларації в системі вищої освіти і науки України на 2004 – 2005 роки"; "Про впровадження кредитно-модульної системи організації навчального процесу"; "Про особливості впровадження кредитно-модульної системи організації навчального процесу"; "Про проведення педагогічного експерименту з кредитно-модульної системи організації навчального процесу"; "Про організацію вивчення гуманітарних дисциплін за вільним вибором студента"; "Про проведення експертизи навчальних планів вищих навчальних закладів"; інші нормативні документи: "Критерії та вимоги до акредитації підготовки фахівців відповідних рівнів"; "Нормативи та вимоги до акредитації підготовки фахівців з вищою освітою відповідних освітньо-кваліфікаційних рівнів (денна форма навчання)"; "Вимоги до акредитації напряму (спеціальності) підготовки фахівців за відповідними освітньо-кваліфікаційними рівнями".

Крім нормативних документів, які регламентують основну діяльність ВНЗ – забезпечення навчання, виховання та професійної підготовки фахівців, а також здійснення наукової та науково-технічної діяльності – існують інші, не менш важливі і впливові законодавчі акти: Цивільний кодекс України, Податковий кодекс, Закони України "Про охорону здоров'я", "Про охорону праці", "Про охорону навколишнього середовища", кримінальне законодавство, а також Закони України "Про цивільну оборону", "Про забезпечення санітарно-

епідемічного благополуччя населення", "Про пожежну безпеку" та ін. Такі документи встановлюють норми і правила для забезпечення основної діяльності ВНЗ.

У рамках інформаційних потоків направлених до ВНЗ, окремо можна виділити запити уповноважених державних структур на виконання певних видів робіт (або отримання інформації) в межах компетентностей ВНЗ. Такими запитами можуть бути: встановлення еквівалентності іноземних документів; участь в експертних комісіях; надання інформації, яка є в розпорядженні ВНЗ та ін.

Діяльність вищих навчальних закладів (як державних, так і комерційних) супроводжується відповідними доходами та витратами, а порядок та форми розрахунків виконується через фінансові установи. Розрахункові операції ВНЗ контролюються та обслуговуються органами управління Державного казначейства України [4]. Але значну роль відіграють і банківські установи, через які надходить плата за надання освітніх послуг від фізичних та юридичних осіб, згідно з договорами; здійснюється виплата заробітних плат та стипендій через банкомати; тощо (табл. 2.2).

Таблиця 2.2

**Сукупність інформаційних потоків
фінансово-кредитних установ до вищих навчальних закладів**

Мета	Інформаційні потоки до ВНЗ	Інформаційні документи
Надання фінансових послуг	Інформація щодо надання фінансових послуг	Договори, контракти, платіжні документи (як форма забезпечення розрахунків), гарантії та поручительства, інші документи

Таким чином, інформаційними потоками фінансово-кредитних установ стає грошовий потік та сукупність фінансових документів, що його супроводжують, для забезпечення функціонування ВНЗ.

Діяльність вищих навчальних закладів неможлива без споживачів освітніх послуг. Їх кількість, структура, призначення, інтереси, здібності забезпечують функціонування, та впливають на показники діяльності навчальних закладів. У сучасних умовах споживачами освітніх послуг є фізичні або юридичні особи, що навчаються за рахунок бюджетних коштів або на платній основі за договором (угодою, контрактом) із ВНЗ.

Початковою інформацією абітурієнта для вступу до ВНЗ є встановлений на основі наказу МОН України № 1244 від 05.11.2012 р. "Про затвердження Умов прийому до вищих навчальних закладів України у 2013 році" пакет документів, що включає в себе:

- інформацію про обраний напрям або спеціальність, форму навчання;
- інформацію про здобутий освітній (освітньо-кваліфікаційний) рівень, на основі якого здійснюється вступ особи до навчального закладу;
- інформацію щодо якості отриманих знань (сертифікат (сертифікати) зовнішнього незалежного оцінювання);
- інформацію щодо стану здоров'я вступника (медична довідка);
- інформацію щодо громадянства, військовий обов'язок, сімейний стан, необхідність надання гуртожитку та ін.

У разі вступу до аспірантури висуваються додаткові умови: вступні випробування, які підтверджують якість отриманих раніше знань.

У процесі навчання ВНЗ отримує інформацію про результати навчання студентів, їх наукову діяльність, виховання тощо.

Крім освітньої діяльності, для вищих навчальних закладів є основною і наукова, суть якої полягає у виконання фундаментальних та прикладних наукових досліджень, науково-технічних (експериментальних) розробок. Замовниками таких наукових досліджень може виступати як держава, так і господарські організації (табл. 2.3).

Таблиця 2.3

**Сукупність інформаційних потоків
споживачів освітніх послуг (студентів, слухачів),
замовників наукових досліджень до вищих навчальних закладів**

Мета	Інформаційні потоки до ВНЗ	Інформаційні документи
Отримання освітніх послуг	Інформація згідно з вимогами правил прийому до ВНЗ; інформація щодо обраного напрямку (спеціальності); інша інформація	Встановлений пакет документів
Отримання результатів наукових досліджень	Запити на виконання наукових досліджень у певній сфері	Договори, угоди

Замовлення виконується за договором (угодою), що укладається між замовником та ВНЗ. Інформація, яка супроводжує такі договори, визначає обсяги,

строки виконання замовлення, порядок фінансування, звітування про виконання, відповідальність сторін за взяті зобов'язання. Якщо в якості замовника виступає держава, то регулювання взаємин щодо виконання наукових досліджень відбувається на основі Постанови Кабінету Міністрів України від 25 серпня 2004 року № 1084 "Про затвердження Порядку формування і виконання замовлення на проведення фундаментальних наукових досліджень, прикладних наукових досліджень та виконання науково-технічних (експериментальних) розробок за рахунок коштів державного бюджету".

Важливим компонентом у структурі інформаційних процесів ВНЗ є взаємини із господарськими організаціями, які в першу чергу постають як джерела інформації про сучасні вимоги ринку праці щодо необхідних компетентностей певних фахівців. Постійний збір та аналіз таких даних дає змогу змінювати навчальні програми відповідно сучасним тенденціям, що забезпечить підвищення не тільки якості підготовки необхідних спеціалістів, а й конкурентоспроможності самих навчальних закладів.

З іншого боку, невід'ємною складовою якісного навчального процесу є практична підготовка, проходження якої бажано на базі господарської організації, що займається відповідним видом діяльності. Накопичення інформації щодо можливих баз проходження виробничої практики або стажування студентів може бути використано і для сприяння працевлаштування студентів.

Господарські організації відіграють важливу роль не тільки у плануванні та організації навчання, вони забезпечують функціонування ВНЗ шляхом поставки товарів або надання необхідних послуг. Таким чином, зовнішня інформація щодо якості, цін, термінів та умов поставок товарів та виконання послуг відіграє значну роль в організації роботи ВНЗ (табл. 2.4).

Таблиця 2.4

**Сукупність інформаційних потоків
господарських організацій до вищих навчальних закладів**

Мета	Інформаційні потоки до ВНЗ	Інформаційні документи
1	2	3
Підвищення якості підготовки фахівців	Вимоги роботодавців щодо сучасних фахівців; інформація щодо можливості проходження студентської виробничої практики або стажування; інформація щодо працевлаштування фахівців після закінчення ВНЗ	Звіти результатів опитування (або іншого збору інформації); результати аналізу інформації з відкритих джерел; договори на проходження практики або стажування; довідки щодо працевлаштування

1	2	3
Поставка товарів або надання послуг для забезпечення діяльності ВНЗ	інформація щодо якості та ціни товарів та послуг; інформація щодо термінів поставок та виконання послуг; будь-яка інша інформація стосовно товарів або надання послуг ВНЗ	Прайси; платіжні документи, тендери, договори та інше

Процеси глобалізації та міжнародної інтеграції підвищують вимоги для конкурентоспроможності фахівців, а, таким чином, і для якості вищої освіти. Починаючи з 2004 року, активно здійснюється модернізація освітньої системи України відповідно до Болонського процесу. Але інформаційні процеси реформування вищої освіти проходять суто в правовому аспекті та визначаються нормами і правилами встановленими законодавчими актами держави. Роль окремого ВНЗ у таких процесах – забезпечення відповідної якості освіти.

Одним із важливих напрямів ефективного розвитку ВНЗ є їх співпраця з іншими навчальними закладами, в рамках якої відбувається обмін досвідом шляхом проведення заходів з важливих питань підготовки спеціалістів; обмін навчальними програмами, аудіо-, відеоматеріалами, літературою та документацією; обмін досвідом щодо розроблення програм підготовки кадрів на регіональних, національних, міжнародних конференціях; сприяння розвитку двосторонніх зв'язків між науково-дослідними та навчальними центрами та іншими установами (табл. 2.5).

Таблиця 2.5

Сукупність інформаційних потоків між навчальними закладами, освітніми організаціями та установами (у тому числі міжнародними), які співпрацюють з вищими навчальними закладами

Мета	Інформаційні потоки до ВНЗ	Інформаційні документи
Співпраця з організаціями	Інформація щодо: діяльності установи (організації); напрямки співпраці; можливості співпрацювання у певних напрямках; умови співпраці; інша інформація в процесі співпраці	Угоди, договори, проекти, дипломи, сертифікати, результати проведення олімпіад, конференцій та виконання спільних наукових розробок, інші документи, що підтверджують співпрацю

Міжнародне співробітництво ВНЗ на сучасному етапі набуває все більшого значення. Участь у програмах, спрямованих на сприяння модернізації системи вищої освіти через активізацію співпраці між вищими навчальними закладами України та країн-членів ЄС (наприклад, Темпус), надає можливості не тільки додаткового фінансування, а й удосконалення управління, оновлення та розробки нових навчальних програм, підвищення кваліфікації викладачів.

Співпраця ВНЗ із громадськими організаціями, через зв'язок із органами виконавчої влади, місцевого самоврядування, організаціями, підприємствами, установами та окремими громадянами, може бути спрямована на поліпшення умов навчання і виховання студентів; сприяння зміцненню навчально-виробничої, наукової, матеріально-технічної, культурно-спортивної бази навчальних закладів; сприяння організації та проведенню заходів, спрямованих на охорону життя та здоров'я учасників навчально-виховного процесу; організація дозвілля (конкурси, вечори, спортивні змагання тощо); оздоровлення студентів, педагогічних працівників тощо.

Таким чином, процес функціонування ВНЗ неодмінно пов'язаний із пошуком, збором і накопиченням різного роду зовнішньої інформації. Її обробка, аналіз, порівняння слугують відправною точкою для внутрішніх інформаційних процесів (планування, організація, вдосконалення, дослідження та ін.), що дозволяє своєчасно реагувати на зміни законодавства, вимоги ринку праці, обсяг і сегментацію ринку освітніх послуг, цінову політику, технології та методології організації навчального процесу та управління ВНЗ.

Інформаційна взаємодія навчальних закладів із зовнішнім середовищем має й зворотний потік: кожен з учасників інформаційного процесу, що надає дані, розраховує отримати певні відомості у відповідь. У рамках державного контролю діяльності ВНЗ надають звітності щодо обсягів і структури контингенту студентів, переліку спеціальностей, науково-педагогічних працівників, матеріально-технічної бази, навчально-методичного забезпечення, наукової, науково-технічної, міжнародної діяльності та ін. Для акредитації (державне визнання статусу ВНЗ або відповідності рівня підготовки фахівців певної спеціальності державним вимогам) та ліцензування (видача ліцензій на надання освітніх послуг) навчальний заклад подає відповідні пакети документів до уповноважених органів для проведення експертизи. Присудження наукових ступенів та вчених звань також відбувається на основі інформації, що надходить від ВНЗ (табл. 2.6).

Інформація що надається вищими навчальними закладами

Напрями інформаційних потоків ВНЗ	Мета	Інформаційні документи
1	2	3
Державні структури	Щорічні обов'язкові звіти для здійснення державного статистичного спостереження	Звіт ВНЗ на початок навчального року № 2-ЗНК; форма 5-ВО "Показники соціального та економічного розвитку України"
	Обов'язкова звітність у рамках державного контролю діяльності ВНЗ	Звітність щодо міжнародного співробітництва; звітність щодо наукової та науково-технічної діяльності; бухгалтерська звітність; пропозиції щодо обсягу прийому та випуску; інші звітності
	Проведення акредитаційної експертизи	Пакет документів для проведення акредитаційної експертизи
	Проведення ліцензування	Пакет документів для проведення ліцензування
	Присудження наукового ступеня, вчених звань	Пакет документів для присудження наукового ступеня або вченого звання
	У рамках фінансової діяльності ВНЗ	Кошториси, платіжні документи
	На виконання запитів уповноважених державних структур	Відповіді на запити інформації, результати виконання роботи в межах компетентностей ВНЗ
Фінансово-кредитні установи	В рамках фінансової діяльності ВНЗ	Договори, контракти, платіжні документи, інші фінансові документи
Споживачі освітніх послуг	Профорієнтаційна робота	Буклети, інформація на сайті, відео-, аудіоматеріали з інформацією про ВНЗ, напрями і спеціальності, освітньо-кваліфікаційні рівні, переваги перед конкурентами та ін.
	Організація навчального процесу, підтвердження результатів навчання	Дипломи, довідки, сертифікати, інші документи, що засвідчують результати навчання та присвоєння освітнього або освітньо-кваліфікаційного рівня; документи в процесі навчання (студентські квитки, залікові книжки, навчально-методичні матеріали, графіки, розклади занять, доступ до матеріально-технічної бази та ін.)

1	2	3
Замовники наукових досліджень	Виконання замовлення	Договори, угоди, результати наукових досліджень
Господарські організації	Організація практичної підготовки студентів	Договори на проходження практики або стажування студентів
	Придбання товарів та послуг	Договори, контракти, інші документи
Навчальні заклади, освітні організації	Співробітництво	Угоди, договори, проекти, дипломи, сертифікати, результати проведення олімпіад, конференцій та виконання спільних наукових розробок та інші документи

Профорієнтаційна робота ВНЗ, як форма реклами освітніх послуг, полягає в інформуванні абітурієнтів щодо:

переліку напрямів і спеціальностей підготовки фахівців, освітньо-кваліфікаційних характеристик та рівнів акредитації цих спеціальностей у даному ВНЗ;

вартості навчання за обраними спеціальностями;

правил прийому та переліку документів, що регламентують процес зарахування до ВНЗ;

поточного рейтингу на бюджетні місця певного напрямку (спеціальності), що показує поточну конкурсну ситуацію;

переліку дисциплін, за результатами ЗНО яких надається право навчатися за даним напрямом;

навчальних планів, програм підготовки напрямів і спеціальностей, анотацій навчальних дисциплін;

характеристики випускових кафедр за обраним напрямом підготовки;

матеріально-технічної бази ВНЗ: облаштування та місцезнаходження гуртожитків, бібліотек, аудиторій, доступ до інтернету, спортивні комплекси та ін.

Основна інформація, що надається ВНЗ у процесі навчання: вимоги до участі в навчальному процесі, графік навчального процесу на поточний рік, розклад занять, навчально-методичні матеріали навчальних дисциплін (робочі програми, навчальні посібники, підручники, завдання для самостійної роботи та ін.), критерії оцінювання знань, форми підсумкового контролю з дисциплін, програми навчальних та виробничих практик, перелік тем курсових або кваліфікаційних робіт (дипломів) та терміни їх виконання, графіки проведення консультацій викладачами дисциплін.

Основною діяльністю ВНЗ є надання освітніх послуг, тому головною відхідною інформацією, заради якої навчаються студенти та підвищують кваліфікацію фахівці, є документи про освіту державного зразка. Видача таких документів здійснюється ВНЗ, але виготовленням документів займається Державний центр прикладних інформаційних технологій МОН України. Документами про освіту, які видаються ВНЗ можуть бути: свідоцтво про присвоєння (підвищення) робітничої кваліфікації, диплом кваліфікованого робітника, диплом молодшого спеціаліста, диплом бакалавра, диплом спеціаліста, диплом магістра. Дипломи та свідоцтва супроводжуються додатками, що містять опис характеру, рівня, контексту, змісту і статусу навчання. У разі відрахування студентів до закінчення ними навчальної програми підготовки, ВНЗ видається академічна довідка, що описує навчальні досягнення на момент відрахування.

Реагуючи на зовнішню інформацію, ВНЗ необхідно також збирати й обробляти внутрішню інформацію, що генерується в процесі діяльності всіма структурними підрозділами. Така інформація є важливим елементом в управлінні і використовується для формування концепції діяльності ВНЗ, прийняття поточних і стратегічних рішень і впливає на зміст вихідної інформації.

Управління ВНЗ – динамічний процес, складовою частиною якого є аналіз інформації, який супроводжується інформаційною взаємодією структурних підрозділів закладу. Структурні підрозділи можна зобразити у вигляді керованих і керуючих підсистем загальної системи управління ВНЗ [8]. Таким чином, навчальний заклад становить собою сукупність взаємопов'язаних керованих і керуючих підсистем, що взаємодіють між собою та зовнішнім середовищем за допомогою матеріально-технічних та інформаційних засобів і беруть участь у процесі функціонування для забезпечення призначення ВНЗ і досягнення встановлених цілей.

Взаємодія в системі організації здійснюється за допомогою матеріально-технічних та інформаційних засобів та ґрунтується на прямих і зворотних зв'язках. Такі зв'язки відіграють значну роль у системному управлінні, оскільки з їх допомогою координуються потоки інформації і матеріально-технічних засобів, що дозволяє впливати на керовані підсистеми. Зв'язки між структурними підрозділами можна визначити як процес обміну інформацією та матеріально-технічними засобами, що забезпечує цілісність і регулює функціонування системи.

Крім того, в системі управління ВНЗ реалізуються функціональні зв'язки. Це зв'язки між посадовими особами, підрозділами і службами організації в процесі здійснення ними своїх професійних функцій.

Класифікуючи функціональні зв'язки по просторовій ознаці їх можна підрозділити на горизонтальні, вертикальні, діагональні. Горизонтальні функціональні зв'язки виникають у процесі виконання функцій управління між посадовими особами та підрозділами одного ієрархічного рівня (взаємозв'язки між різними деканатами або між кафедрами), вертикальні – між посадовими особами та підрозділами системи різних рівнів ієрархії, що знаходяться в субординаційних відносинах однієї лінійної підсистеми (наприклад, взаємини між деканатом факультету та кафедрами, що йому підпорядковані), а діагональні – між посадовими особами та підрозділами системи різних рівнів ієрархії, що знаходяться в різних лінійних несубординаційних підсистемах (наприклад, співвідношення між деканатом факультету і кафедрами іншого факультету). Реалізація функціональних зв'язків у ВНЗ супроводжується рухом даних та інформації, тобто функціональні зв'язки "підтримуються" інформаційними потоками (рис. 2.2).



Рис. 2.2. Інформаційні зв'язки ВНЗ

Інформаційні процеси, що відбуваються у ВНЗ, тобто сукупність інформаційних потоків, призначені забезпечувати інформаційну підтримку прийнятих управлінських рішень на різних рівнях. А підвищення ефективності процесу комунікації всіх структурних ланок дозволить закладу освіти здійснювати свою діяльність та вирішувати поставлені завдання більш ефективно та з меншим ступенем ризику щодо прийняття необґрунтованих рішень.

Різноманітність джерел даних і необхідність їх використання в кожному конкретному випадку пояснюється потребою по-різному аналізувати інформацію залежно від поставлених перед ВНЗ завдань. Забезпечення ефективного збереження, обробки й аналізу вхідних даних та раціонального формування як внутрішніх, так і вихідних інформаційних потоків, можливе шляхом консолідації на основі автоматизації процесу аналізу, перетворення та "очищення" інформації.

Внутрішні інформаційні потоки ВНЗ умовно можна розділити на дві категорії: оперативні і стратегічні.

Оперативні інформаційні потоки представляють поточну інформацію та фіксуються первинними документами, наприклад, розпорядження щодо призначення стипендій, накази про відрахування студентів, службові записки, відповіді на листи уповноважених державних структур, протоколи засідання кафедр та ін.

Стратегічні інформаційні потоки виникають на основі первинних документів і аналізу оперативних потоків інформації за певний період. Стратегічна інформація, як правило, стосується діяльності декількох структурних підрозділів, використовується при прийнятті стратегічних рішень на рівні вищого керівництва. Прикладами стратегічних інформаційних потоків можуть виступати документи: Концепція діяльності вищого навчального закладу, перспективний план розвитку навчально-матеріальної бази, договори про співпрацю, навчальні плани підготовки фахівців та ін. (табл. 2.7).

Часто одна й та сама інформація використовується різними структурними підрозділами з різними цілями, в різні часові інтервали, використовуючи різні інструменти аналізу. Впровадження єдиної автоматизованої системи управління інформаційними потоками забезпечить вирішення ключового для керівників завдання – здійснення ефективного управління в масштабах як навчального закладу в цілому, так і на рівні окремих процесів, структурних підрозділів на основі стратегічно цілісного аналізу та дозволяє здійснювати середньостроковий і стратегічний аналіз діяльності ВНЗ.

Основні внутрішні інформаційні потоки ВНЗ
(розроблено авторами роботи на основі джерела [217])

Види діяльності	Оперативна інформація	Стратегічна інформація
1	2	3
Загальна характеристика ВНЗ	Звіт навчального закладу про результати роботи; щорічний звіт керівника перед трудовим колективом; поточні плани роботи ВНЗ; протоколи засідань Вченої ради та ректорату; журнали вхідної та вихідної документації; накази з основної діяльності	Свідоцтво про державну реєстрацію; ліцензії на здійснення освітньої діяльності та сертифікати про акредитацію; статут ВНЗ; колективний договір; концепція діяльності навчального закладу; перспективні плани роботи ВНЗ; документи про відповідність приміщень навчального закладу та його матеріально-технічної бази, що забезпечує виконання програм навчальних практик, санітарним нормам, вимогам правил пожежної безпеки, а також нормам з охорони праці; технічний паспорт навчального закладу
Рух контингенту студентів	План роботи приймальної комісії; накази на зарахування, переведення, відрахування студентів; щорічні звіти 2-ЗНК, форма 5-ВО	Положення про приймальну комісію ВНЗ; обсяги державного і регіонального замовлення на підготовку фахівців; правила прийому до ВНЗ; програми вступних випробувань; особові справи студентів
Планування та організація навчального процесу	Графік навчального процесу; робочі навчальні плани; розклад занять; робочі програми практик; журнали обліку навчальних занять; екзаменаційні (залікові) відомості; залікові книжки; договори з підприємствами та організаціями щодо виробничих практик студентів; облікова та звітна документація; накази щодо планування і організації навчального процесу	Положення про організацію навчального процесу у ВНЗ; навчальні плани і програми підготовки; наскрізні програми практичної підготовки

1	2	3
Планування та організація навчального процесу	Результати проходження практичної підготовки студентами (звіти); курсові роботи та проекти	
Державна атестація	Накази щодо організації дипломного проектування, створення ДЕК, затвердження тематики дипломних робіт (проектів); графіки захисту дипломних робіт (проектів); розклад державних екзаменів; дипломні роботи (проекти); протоколи засідань ДЕК; звіти голів ДЕК; документи та матеріали роботи ДЕК; журнали реєстрації видачі дипломів	
Забезпечення навчального процесу (навчально-методичне, інформаційне, матеріально-технічне)	Навчально-методичні комплекси дисциплін; методичне забезпечення курсового та дипломного проектування (державної атестації)	Паспорти навчальних кабінетів і лабораторій; інструкції з питань техніки безпеки та протипожежної безпеки в навчальному закладі; документи щодо орендної діяльності; перспективний план розвитку навчально-матеріальної бази договори про співпрацю
Соціально-побутова сфера	Матеріали інвентаризації; картки обліку диспансерних хворих; матеріали щодо соціальної допомоги ВНЗ дітям-сиротам, дітям позбавленим батьківського піклування та дітям з багатодітних сімей; облікові та звітні матеріали щодо роботи гуртожитку	Соціальні плани та програми навчального закладу; паспорти: гуртожитків, їдалень, буфетів, медпункту; положення про студентський гуртожиток
Кадровий потенціал	Матеріали (плани, звіти тощо) щодо підвищення кваліфікації науково-педагогічних (педагогічних) працівників	Особові справи адміністративних та науково-педагогічних працівників; штатний розпис

1	2	3
Кадровий потенціал	Матеріали конкурсу на заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників; індивідуальні плани роботи науково-педагогічних працівників	
Навчально-виховна робота	Плани виховної роботи навчального закладу та його структурних підрозділів; плани роботи гуртків, об'єднань, спортивних секцій; плани роботи органів студентського самоврядування	Положення про організацію виховної роботи у ВНЗ; положення про студентське самоврядування
Сприяння працевлаштуванню випускників	Договори на підготовку, забезпечення місцями призначення випускників; картки працевлаштування випускників; довідки про надання можливості самостійного працевлаштування; статистичні матеріали щодо працевлаштування випускників; відгуки про якість підготовки фахівців з підприємств, організацій, установ та інформація про їх працевлаштування	
Науково-дослідна діяльність і міжнародні зв'язки	Тематичний план наукових досліджень; матеріали про участь колективів кафедр у проведенні НДР; матеріали про впровадження результатів НДР у виробництво та навчальний процес; матеріали щодо участі студентів у науковій роботі кафедр; звіти викладачів про зарубіжні відрядження; матеріали роботи аспірантури та докторантури	Договори на виконання госпрозрахункових НДР; положення про наукове студентське товариство; міжнародні угоди про співробітництво

1	2	3
Фінансово-господарська діяльність	Кошторис; розрахунок вартості навчання студента; угоди (договори) з юридичними та фізичними особами на підготовку студентів; річний фінансовий звіт; документи щодо виплати заробітної плати працівникам	Положення ВНЗ про надання платних послуг

Розробка єдиної автоматизованої системи управління інформаційними потоками, вимагає аналізу інформаційних процесів адміністративно-управлінської системи ВНЗ та побудови її моделі, спрямованої на вдосконалення організаційно-управлінської діяльності (рис. 2.3).

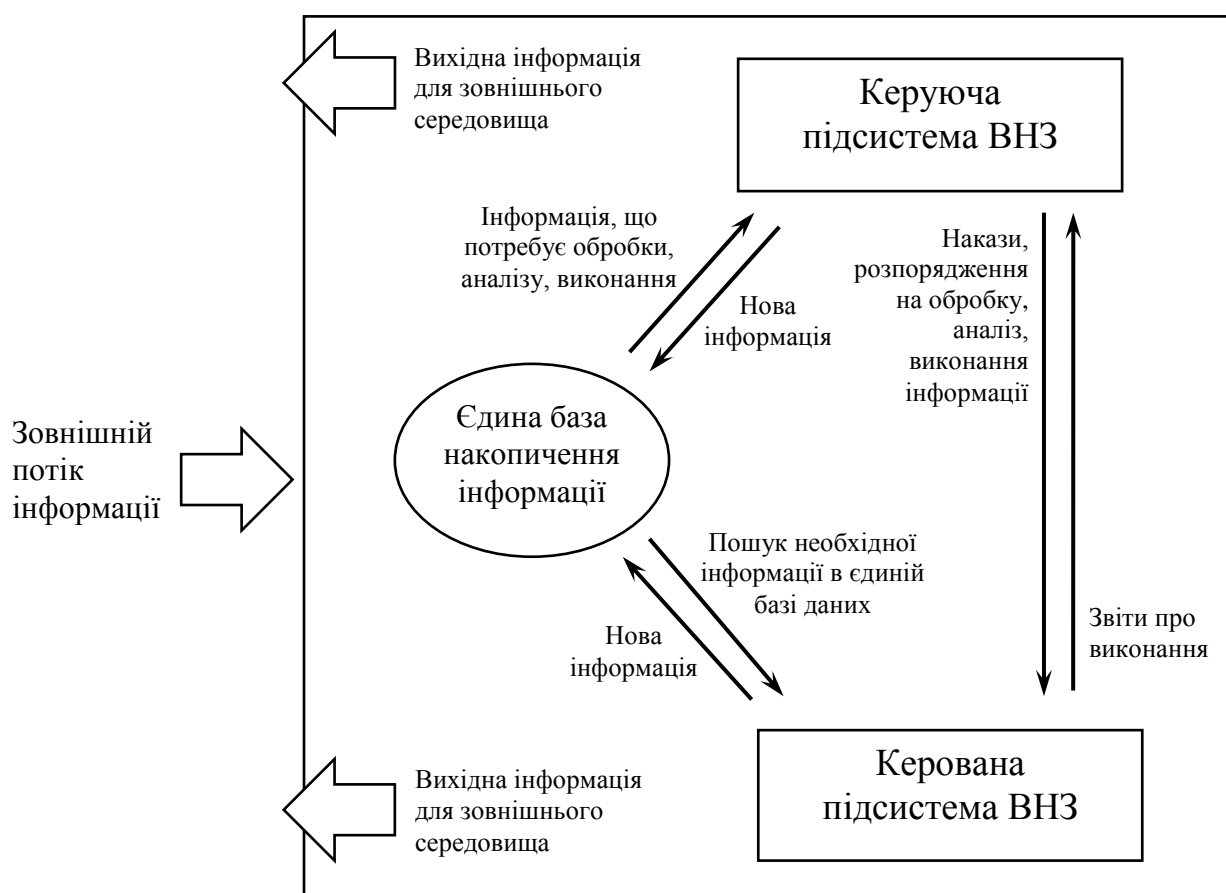


Рис. 2.3. Модель системи управління інформаційними потоками ВНЗ

До складу моделі, входять такі основні елементи: керуючі підсистеми ВНЗ, які представляють адміністративно-управлінські посади та служби; керовані підсистеми, представниками яких можуть бути підрозділи, які виконують навчальну діяльність або студенти; зовнішній інформаційний потік інформації; єдина інформаційна база ВНЗ для накопичення інформації.

Інформація, що надходить в єдину інформаційну базу ВНЗ, може бути зовнішньою і внутрішньою. Законодавча база в освітній сфері, стандарти, класифікатори, патенти, дисертації, автореферати, монографії, збірники, журнали, довідники, рейтинги, статистична інформація, електронні сайти та інше – можуть бути представлені зовнішнім інформаційним потоком. Внутрішня інформація ВНЗ формується на основі обробки й аналізу зовнішньої. Така обробка інформації можлива не в самій інформаційній базі, а за допомогою окремих додаткових програмних модулів. Наприклад, програмне забезпечення для створення навчальних планів, розрахунку навантаження, розкладу занять, електронного журналу тощо.

Кожен програмний модуль для автоматизації роботи бере дані з єдиної інформаційної бази (наприклад, кількість академічних груп за спеціальністю, назви нормативних навчальних дисциплін, аудиторний фонд, науково-педагогічний склад окремої кафедри), обробляє та створює нову інформацію (графік навчального процесу, розклад занять). Така нова інформація спрямовується до єдиної інформаційної бази ВНЗ для накопичення, використання, аналізу.

Крім запропонованої єдиної інформаційної бази основними внутрішніми джерелами інформації ВНЗ є: накази, розпорядження, положення, регламенти, графіки, заяви, службові записки, розрахункові документи, звіти, лабораторні роботи, курсові роботи, дипломні роботи, науково-дослідні роботи та ін.

Внутрішній обмін інформацією в системі, що припускає збір необхідної інформації для вивчення, аналізу та поширення (доведення) необхідної інформації до учасників процесів, здійснюється за такими напрямками.

Вертикальний напрям від керівників до співробітників або студентів. Інформація від зовнішніх об'єктів надходить у систему через єдину інформаційну базу двома шляхами – перший шлях безпосередньо до ректора, в результаті аналізу й обробки інформації, формуються накази та інші документи, затверджені ректором. Дані документи доводяться до проректорів, начальників адміністративно-управлінських підрозділів, деканів, завідувачів кафедр, керівників підрозділів, центрів, начальників обслуговуючих і господарських підрозділів.

Другий шлях – інформація від зовнішніх джерел через єдину інформаційну базу надходить проректорам, які керують певними напрямками діяльності ВНЗ. На основі отриманої інформації проректори готують документи, які надходять ректору для прийняття рішення, направляються за місцем запиту у вищі організації, передаються у вигляді розпорядчих документів у підрозділи ВНЗ для роботи з ними. Підготовка цих документів проводиться проректорами або за їх наказом певними адміністративними підрозділами.

Зворотний напрям, тобто від співробітників структурних підрозділів або студентів, до керівників підрозділів і від керівників підрозділів. Керівники структурних підрозділів несуть відповідальність за аналіз та своєчасне, повне, достовірне доведення та роз'яснення необхідної інформації до своїх співробітників, що отримана по різних каналах від вищого керівництва університету, а також за збір, аналіз і подання встановленої інформації за результатами діяльності структурного підрозділу і тому вони забезпечують удосконалення форм і методів внутрішнього обміну інформацією, впровадження інформаційних технологій у процедури збору, обробки та розповсюдження інформації в межах своєї відповідальності та повноважень. Згідно з цим вони виконують необхідні дії за отриманою інформацією, а після цього здійснюється зворотний зв'язок з "постачальником інформації", тобто вони відправляють відпрацьовані документи за місцем вимоги, згідно з розпорядчою документацією.

Процес здійснення адміністративно-управлінської діяльності може супроводжуватися обслуговуючими процесами або взаємодією між структурними підрозділами, співробітниками різних структурних підрозділів, а також студентами (горизонтальний напрям).

Консолідація інформаційних потоків в єдину інформаційну базу ВНЗ автоматизує, систематизує, узгоджує і прискорює дії структурних підрозділів, створює переваги появи нових ідей, підтримання необхідної різноманітності в результаті постійного обміну інформацією, дає можливість використовувати загальний накопичений досвід. Запропонована система управління інформаційними потоками може бути використана при проектуванні єдиної мережі ВНЗ, орієнтованої на інформаційні забезпечення прийняття управлінських рішень різного рівня, досягнення максимально відкритого доступу до інформації щодо видів діяльності ВНЗ; розробці моделі інтеграції інформаційних процесів ВНЗ у мережу на основі створення єдиного підходу до автоматизації різних аспектів діяльності закладу, зберіганню й обробці різноманітної інформації.

2.2. Професійне навчання в удосконаленні освітньо-кваліфікаційної структури персоналу

Професійне навчання персоналу є невід'ємною складовою сталого розвитку будь-якого підприємства, організації або установи. Існує постійна необхідність оновлення знань, вмінь та навичок працівників незалежно від їх кваліфікації, досвіду або займаної посади. Однак протягом останніх років в Україні спостерігається зниження рівня трудового потенціалу, професійної компетентності працівників, які зайняті в різних сферах національного господарства. Це обумовлено рядом причин, серед яких: зменшення престижу певних професій, низький рівень заробітної плати, відірваність освіти від практичної діяльності, низький рівень мотивації працівників до навчання.

Теоретичною базою у сфері дослідження тенденцій освітньо-кваліфікаційної структури персоналу підприємств є праці таких фахівців, як: Л. Балабанова, О. Грішнова, В. Данюк, А. Кібанов, А. Колот, О. Кузьмін, В. Петюх, М. Семикіна та ін. [41; 88; 130].

Одним із ключових чинників падіння рівня кваліфікації персоналу є низька залученість роботодавців до процесу навчання власних працівників. Згідно із Законом України "Про професійний розвиток працівників" (ст. 6) організація професійного навчання працівників здійснюється роботодавцями з урахуванням потреб власної господарської або іншої діяльності [218]. Дана теза визначає свободу роботодавця щодо здійснення професійного навчання працівників виходячи з позиції економічної доцільності з урахуванням сформованих цілей та завдань.

Прийняття рішення стосовно здійснення професійного навчання також перешкоджає обмеженість або відсутність фінансових ресурсів на вітчизняних підприємствах в умовах нестабільного зовнішнього середовища. Окрім цього в сучасних реаліях отриманий результат не завжди відповідає очікуванням роботодавця, а досягнутий економічний ефект від навчання є несуттєвим.

З іншого боку, самі працівники не зацікавлені у підвищенні власної кваліфікації через нерозуміння такої необхідності та певних ризиків, які пов'язані з даним процесом, а саме: вірогідність самостійної оплати навчання, отримана кваліфікація не гарантує підвищення рівня оплати праці або професійного розвитку, час, витрачений на навчання, – це втрачений час на заробіток, навчання та наступна оцінка отриманих знань є значним стресом для багатьох працівників, необхідність адаптації до нових умов, оточення, сприяє появі стресу, втрати на навчання вільного часу.

Тобто якщо розглядати дану ситуацію з точки зору витрат або інвестицій у розвиток трудового потенціалу на підприємстві, спираючись на класифікацію видів інвестицій у людський капітал, запропоновану О. Грішновою [41], можна подати такі витрати двох учасників процесу професійного навчання (роботодавця та найманого працівника) (табл. 2.8).

Таблиця 2.8

**Витрати роботодавця та найманого працівника,
пов'язані з професійним навчанням**

Учасники	Витрати (інвестиції), пов'язані з навчанням		
	Прямі матеріальні витрати	Морально-психологічні витрати	Втрачені доходи
Роботодавець	Оплата навчання; витрати на оцінку отриманих знань; витрати на адаптацію працівника після навчання; витрати на мотивацію працівників до навчання	Складність вибору методу навчання та навчальної установи; складність вибору працівників, які потребують навчання в пріоритеті; стрес стосовно некупності навчання; ризик втрати працівника, який підвищив кваліфікацію	Втрачений дохід через тимчасову повну або часткову незалученість працівників та зменшення темпів виробництва; неотримання очікуваного економічного ефекту від навчання
Найманий працівник	Повна або часткова оплата навчання; витрати на необхідне методичне забезпечення навчання	Стрес, пов'язаний з адаптацією до нових умов та оточення; стрес стосовно можливості несприйняття нової інформації та наступної оцінки знань; необхідна нова адаптація після закінчення навчання; втрати вільного часу; відсутність зв'язку між навчанням та подальшим професійним зростанням	Втрачений трудовий дохід (заробітна плата) під час навчання

Таким чином, спираючись на дані, наведені у табл. 2.8, питання навчання є складним як для роботодавця, так і для працівника.

У зв'язку з цим, вітчизняні підприємства неохоче вкладають кошти у професійне навчання персоналу, а навпаки орієнтовані на залучення до праці ззовні висококваліфікованих фахівців з необхідною спеціальною освітою. Однак згідно з даними Державної служби статистики України частка зайнятого населення країни з повною вищою освітою у 2011 році складала в середньому 33 %, з неповною та базовою вищою освітою – 24 %. Тобто питома вага працівників із різним рівнем вищої освіти в Україні складає приблизно лише 50 %, тоді як потреба у кваліфікованих фахівцях зі спеціальною освітою є значно вищою [213].

Такий самий розподіл за рівнем освіти спостерігається в різних сферах економічної діяльності. Так, у промисловості країни питома вага зайнятого населення з повною вищою освітою у 2011 році становила близько 21 %. Дана галузь є стратегічно важливою для економіки країни, а відповідно має бути наукоємною із залученням значного трудового потенціалу. Однак у той же час окремо в добувній промисловості кількість працівників з вищою освітою становить лише 13,9 %, тоді як у переробній промисловості їх вага складає 22,6 %.

Найбільша питома вага зайнятих з вищою освітою спостерігається у сфері фінансової діяльності (66,8 % від облікової кількості штатних працівників), операціях з нерухомим майном, оренди, інжинірингу та надання послуг підприємцям (майже 64 %), а також державному управлінні та освіті (відповідно 62,5 та 53,2 %). У першу чергу це пов'язано з вимогами до певних посад стосовно рівня кваліфікації та освіти.

Найменша кількість працівників з вищою освітою налічується в таких галузях і сферах економіки, як: сільське господарство, мисливство та пов'язані з ним послуги (11,6 % від облікової кількості штатних працівників), а також рибальстві та рибництві (15,1 % від облікової кількості штатних працівників). У даних галузях також є один із найменших рівнів оплати праці в Україні, що також негативно впливає на зацікавленість висококваліфікованих фахівців у даному виді діяльності та залучення них з боку роботодавців.

Аналізуючи ситуацію в Харківському регіоні, можна зробити висновок щодо відповідності загальнодержавній тенденції [148]. На кінець 2011 року 60,8 % працівників області, або 402,1 тис. осіб мали вищу освіту. За освітнім

рівнем, станом на 31 грудня 2011 року, 21 % працівників області (138,8 тис. осіб) мали неповну та базову вищу освіту, 39,8 % (263,3 тис. осіб) – повну вищу.

За видами економічної діяльності співвідношення працівників за рівнем освіти також є нерівномірним. Найбільша питома вага працівників з повною вищою освітою спостерігалась в установах та організаціях тих видів діяльності, зайнятість в яких потребує цього: у фінансових установах (71,9 % від загальної чисельності працюючих цього виду діяльності), державному управлінні (67,3 %), в організаціях, працівники яких зайняті дослідженнями та розробками (72,8 %).

Питома вага зайнятих у промисловості Харкова та Харківської області з повною вищою освітою складає приблизно 30 %, з неповною та базовою вищою освітою 20,3 %. У цілому, даний показник є достатньо високим у межах усієї країни однак, ураховуючи промисловий та науковий потенціал даного регіону, є значний резерв, який залишається невикористаним через слабку вмотивованість як роботодавців, так і найманих працівників з вищою освітою щодо вигідної співпраці з точки зору вартості кваліфікованої робочої сили. Також актуальність цього аспекту полягає в тому, що кожен четвертий працюючий регіону зайнятий на промислових підприємствах (середньооблікова кількість штатних працівників підприємств, установ та організацій з кількістю працівників 10 і більше осіб, що охоплюються державним статистичним спостереженням, у 2011 р. становила 651,4 тис. осіб) [148].

Таким чином, ураховуючи наведені дані щодо освітньої структури персоналу промислових підприємств, можна зробити висновок щодо необхідності підвищувати рівень кваліфікації існуючих працівників.

Кількість працівників, які навчені новим професіям, є значно меншою за кількість осіб, які підвищили кваліфікацію на підприємствах у галузі промисловості. Так, питома вага співробітників, які навчені новим професіям в обліковій чисельності штатних працівників протягом періоду, який аналізується, складає близько 4 %, тоді як питома вага осіб, які пройшли курси підвищення кваліфікації знаходиться на позначці приблизно 13 % від кількості штатних працівників підприємств.

У табл. 2.9 подано дані щодо кількісного розподілу працівників, які навчені новим професіям на підприємствах промислової галузі, за місцем навчання та видами підготовки.

**Структура працівників промислових підприємств
Харківського регіону, які навчені новим професіям**

Навчені новим професіям	Кількість, осіб	у % до облікової кількості працівників, які пройшли навчання
Усього з них:	7 878	100
1) за місцем навчання:		
1.1) навчені на виробництві:	5 657	71,8
індивідуальна форма навчання	3 937	69,6
курсова форма навчання	1 720	30,4
1.2) навчені у навчальних закладах:	2 221	28,2
у тому числі:		
професійно-технічних	1 777	80
вищих	444	20
2) за видами підготовки:		
2.1) первина підготовка	2 781	35,3
2.2) перепідготовка	5 097	64,7

Так, згідно з наведеними даними, більшість підприємств обирають у якості методів навчання безпосередньо на виробництві (71,8 % від облікової чисельності працівників, які пройшли навчання). Це пов'язано в першу чергу з тим, що дана форма навчання є значно дешевшою за навчання у навчальному закладі. По-друге, найчастіше таке навчання відбувається безпосередньо на робочому місці (без відриву від виробництва), що дозволяє роботодавцю знизити витрати від простоїв та втрат часу, який відводиться на процес навчання. По-третє, перевагою навчання на виробництві є безпосередня відповідність потребам і вимогам підприємства щодо очікуваного результату, а також урахування особливостей його діяльності.

Серед форм навчання на виробництві, згідно з даними Державної служби статистики України, найбільш поширеною є індивідуальна (69,6 % працівників які навчалися новим професіям на виробництві), згідно з якою особу, яка навчається, прикріплюють до кваліфікованого працівника або включають до групи (бригади), де з ним займається майстер (бригадир, керівник). Питома вага працівників, які пройшли навчання за допомогою курсовою форми складає приблизно 30 %.

Дана форма підготовки застосовується для підготовки працівників із складних професій.

При навчанні працівників промислових підприємств у навчальних закладах перевага надається професійно-технічним спеціальностям (1 777 осіб навчено протягом 2011 року), що свідчить про існуючу потребу у виробничих спеціальностях та важливість вартості навчання.

Промислові підприємства більш зацікавлені у здійсненні перепідготовки фахівців, ніж у первинній підготовці. Питома вага працівників, які пройшли перепідготовку у 2011 році в Харківському регіоні склала 64,7 %, тоді як первинну підготовку отримали приблизно 35 % осіб, які навчені новим професіям. Окрім цього, порівнюючи кількісні показники стосовно підвищення кваліфікації та навчання новим професіям на промислових підприємствах (на прикладі Харківського регіону), можна зробити висновок, що за місцем навчання в цілому переважає професійне навчання на виробництві.

У 2011 році у сфері промисловості Харківського регіону у навчальних закладах здійснили професійне навчання 7 358 працівників, тоді як безпосередньо на виробництві в 3 рази більше (23 798 осіб). Така статистика свідчить про небажання роботодавців залучати до професійного розвитку персоналу спеціалізовані навчальні заклади через вартість їх послуг та невідповідність теоретичних курсів практичним реаліям і потребам підприємств. У той же час існує жорстка необхідність у формуванні нових компетентностей у працівників відповідно до вимог сучасного ринку.

Більшість працівників промислових підприємств Харківського регіону, які пройшли професійне навчання у 2011 році, є чоловіками. 6,1 % від облікової кількості працюючих навчені новим професіям та 16,8 % підвищили кваліфікацію. Це в 2,5 – 3 рази більше, ніж кількість жінок, які проходили навчання за аналогічний період. У той же час, слід зазначити, що і загальна чисельність жінок, зайнятих на підприємствах промислової галузі, є на 30 % нижчою за чисельність чоловіків.

Аналізуючи структуру персоналу промислових підприємств, який проходить професійне навчання, можна зробити висновок щодо переважної більшості робітників: приблизно 66 % від облікової чисельності персоналу, який здійснив навчання, тобто 3 678 осіб. У той же час, робітників, які підвищили розряд, лише 12,5 % у 2011 році.

Питома вага керівників та фахівців, які підвищили власну кваліфікацію протягом 2011 року складає відповідно 15,8 та 15,2 % від загальної кількості осіб, які пройшли навчання. Це є достатньо великим значенням через недостатню

вмотивованість даних категорій персоналу до навчання існуючими методами та відповідно низький результат через відсутність цієї зацікавленості.

Таким чином, здійснений аналіз свідчить про певну тенденцію, яка сформувалася на промислових підприємствах, пов'язану з орієнтацією роботодавців на мінімальні фінансові витрати на проведення професійного навчання власних працівників за потребою. Головною причиною цього є низька зацікавленість учасників соціально-трудових відносин (роботодавця та найманого працівника) в самому навчанні новим компетентностям, відповідно й низька результативність, пов'язана з використанням неефективних методів професійного навчання. У зв'язку з чим даний процес має бути спрямований на максимальне задоволення потреб та інтересів його учасників з урахуванням динаміки старіння знань та розвитку нових компетентностей в умовах інформаційної економіки.

2.3. Психологічні аспекти формування професійної компетентності засобами інформаційно-комунікаційних технологій

Аналіз спеціалізованої літератури показує, що проблема використання інформаційних комунікаційних технологій в освіті розглядається, як правило, в аспекті підвищення ефективності освітнього процесу. Цю проблему досліджували такі автори, як: Л. Акиншина, Г. Дацюк, С. Диго, Г. Можаяєва, М. Зелман, А. Майстренко та ін. [3; 46; 49; 60; 70; 111]. У той же час, слід зазначити, що призначення й функції інформаційних технологій є значно масштабнішими й різноманітнішими: їх роль не зводиться тільки до забезпечення дидактичних цілей. ІКТ також відіграють велику роль у формуванні професійної й особистісної свідомості студента, визначають специфіку системи особистісних стосунків, а також впливають на розвиток ціннісно-орієнтаційної та мотиваційної сфери особистості.

Закон України "Про Основні засади розвитку інформаційного суспільства в Україні на 2007 – 2015 роки" основним завданням розвитку інформаційного суспільства в Україні визначає "сприяння кожній людині на засадах широкого використання сучасних ІКТ-можливостей створювати інформацію і знання, користуватися та обмінюватися ними, виробляти товари та надавати послуги, повною мірою реалізуючи свій потенціал, підвищуючи якість свого життя і сприяючи сталому розвитку країни на основі цілей і принципів, проголошених Організацією Об'єднаних Націй, Декларацією принципів та Плану дій, напрацьованих на Всесвітніх зустрічах на вищому рівні з питань інформаційного суспільства

(Женева, грудень 2003 року; Туніс, листопад 2005 року) та Постанови Верховної Ради України від 1 грудня 2005 року "Про Рекомендації парламентських слухань з питань розвитку інформаційного суспільства в Україні" [150].

Визначені Законами України [149; 150] цілі інформатизації суспільства обумовлюють необхідність, у першу чергу, подальшого формування нормативно-правової бази, здатної заповнити правовий вакуум за наступними напрямками:

нормативно-правова база обліку роботи викладача зі створення електронних навчальних курсів і комп'ютерного тестування: положення про облік робочого часу викладача зі створення електронних навчальних курсів і комп'ютерного тестування; Методики обліку робочого часу викладача зі створення електронних навчальних курсів і комп'ютерного тестування; визначення понятійно-категоріального апарату: "електронний курс", "електронне видання", "електронний навчальний курс", "електронний підручник";

нормативно-правові питання авторського права на створювані електронні курси, комп'ютерні тести й оплати авторського права: складання методичних рекомендацій з питань захисту авторського права на створювані електронні курси, комп'ютерні тести й оплати авторського права, включаючи питання механізму захисту порушеного авторського права;

нормативно-правова база обліку робочого часу викладача дистанційного навчання й співвідношення із традиційною "академічною" годиною: створення положення обліку робочого часу викладача дистанційного навчання й методики обліку робочого часу викладача дистанційного навчання;

складання схеми організаційно-розпорядчої документації вищого навчального закладу з питань організації й функціонування дистанційного навчання, організації й проведення тестування [58].

Визначені таким чином нормативно-правові засади навчальної створюють категоріально-понятійне та правове поле для реалізації навчальної діяльності з ІКТ, успішність реалізації якої значною мірою обумовлюється врахуванням психологічних особливостей її суб'єктів. У зв'язку з цим особливої важливості набуває дослідження психологічних передумов та процесів, що зазнають змін під час застосування ІКТ [204]. З огляду на те, що інформаційні технології несуть не тільки величезний потенціал, але й містять у собі значні загрози для перебігу особистісних і соціальних процесів, що при неправильному застосуванні ІКТ можуть призвести до значних моральних, психологічних і економічних втрат, стає актуальним визначення характеру впливу ІКТ на розвиток професіонала, пошук і оптимізація шляхів формування його особистісних

якостей та професійних компетентностей у контексті сприяння гармонійному та всебічному розвитку особистості.

Сформувати професіонала, здатного не тільки орієнтуватися у величезному спектрі ІКТ, а й здатного адаптуватися до змін у цій гранично динамічній сфері людської життєдіяльності, здатного ефективно оцінювати й використовувати необхідну інформацію й при цьому зберігати гуманістичну спрямованість і загальнолюдські цінності – саме це стає пріоритетним завданням вищих навчальних закладів. У зв'язку з цим важливим аспектом у вивченні проблеми інформатизації суспільства є концепція реалізації індивідуально-орієнтованого навчання при використанні інформаційних і комунікаційних технологій. Л. Акиншина, Е. Баликіна, М. Зелман, А. Майстренко, І. Морев, І. Якиманська та інші у своїх роботах сформулювали дидактичні принципи індивідуально-орієнтованого навчання в умовах використання засобів ІКТ [46]. Проте лише врахуванням особливостей студента в дидактичному процесі психологічна проблематика ІКТ не вичерпується.

При комплексному застосуванні ІКТ у навчальному процесі особистість того, кого навчають, розглядається не як засіб для досягнення мети підвищення ефективності та якості навчання, а як основна цінність усього освітнього процесу, кінцевий результат, заради якого й використовуються сучасні засоби науки й техніки [46].

Ще один аспект проблеми представляє формування інформаційно-комунікативної компетентності професіонала в самій сфері професійної діяльності, що визначає актуальність вивчення специфіки оволодіння ІКТ в економіці, управлінні й бізнесі. Методологічні основи цих процесів на сьогоднішній день розробляються такими дослідниками, як: А. Данілін, А. Слюсаренко, М. Желе-ни, Ю. Сіміонов, Г. Титоренко [45; 65 – 67].

Функціональність ІКТ не обмежується особистісним рівнем. Зміни в структурі та якості інформаційних процесів, що супроводжують сучасний етап розвитку суспільства, призводять до формування в суспільній свідомості й практиці специфічної сфери, що включає в себе інституціональні, функціональні й технологічні явища сублімації соціально-комунікативного досвіду. Академік Л. Бородкін, говорячи про найбільш характерну рису сучасного етапу розвитку ІКТ, відзначає, що нею є "...формування нових компонентів електронного середовища взаємодії. Цей процес породив нові методологічні підходи, програмні й апаратні рішення, нові терміни й поняття. Широке поширення одержали нові категорії: e-science, e-social Science, e-data, e-research, e-publications, e-culture, e-learning, e-business, e-banking, e-medicine, e-government тощо, які пов'язані

з розвитком розподіленої інфраструктури інформаційних технологій і ресурсів" [24]. Названі інформаційні явища дозволяють стверджувати про появу й розвиток соціальних феноменів суспільної свідомості, в основі яких лежать високотехнологічні комунікаційні процеси.

До основних факторів, що визначають тенденції в розвитку ІКТ і їх зростаючу роль у соціальному просторі й бізнесі, професор В. Трофімов відносить такі соціальні процеси, як:

1) глобалізація економічного простору (Globalization). Компанії можуть за допомогою ІТ вести справи на світовому ринку, де завгодно, негайно одержуючи достатню інформацію для прийняття ділових рішень;

2) зближення (Convergence). Згладжуються відмінності між промисловими виробами й послугами, інформаційним продуктом і засобами його одержання, їх професійним і побутовим призначенням і використанням;

3) ускладнення інформаційних продуктів і послуг (Informational Products and Services Complication). Інформаційний продукт у вигляді програмно-апаратних засобів, баз, сховищ даних, служб експлуатації й експертного забезпечення має тенденцію до постійного розвитку й ускладнення;

4) здатність до взаємодії систем і технологій (Interoperability). Знімаються проблеми оптимального обміну даними між комп'ютерними інформаційними системами. Обмін між системою й користувачами, проблеми обробки й передачі даних і формування необхідної інформації набули статусу провідних технологічних проблем;

5) ліквідація проміжних ланок (Disintermediation). Розвиток здатності до взаємодії однозначно приводить до спрощення доставки інформаційного продукту до споживача. Стає непотрібним ланцюжок посередників, якщо є можливість розміщувати замовлення й одержувати необхідне безпосередньо за допомогою інформаційних систем [64].

Очевидно, що досконале володіння організацією та її персоналом ІКТ у сфері ведення бізнесу дозволяє перевести всі перераховані процеси в конкурентні переваги, реалізувати наявний потенціал, легко перетворюючи інформаційний ресурс у капітал компанії.

Проте оволодіння ІКТ на тому рівні досконалості, який дозволив би формувати компетентності організації, є досить специфічною проблемою, яка включає безліч як позитивних, так і негативних проявів, де тільки системне врахування чинників і обумовлює рівень досягнення кінцевого результату.

До позитивних моментів оволодіння й упровадження ІКТ В. Трофімов відносить такі, як: збільшення для особистості свободи вибору; можливість

створювати й використовувати необхідні для життєдіяльності електронні комунікації; незалежність від географічного розташування; можливий доступ у єдину мережу різних баз даних; забезпечення постійної інтерактивної взаємодії (діалогу), тобто безперервного зворотного зв'язку між учасниками інформаційного обміну; різке підвищення ступеня відповідальності й формування нової, більш високої й стійкої самооцінки; полегшення доступу до "істини"; зростання ступеня комфорту використання інформації й технологій у практичних областях діяльності [64].

Реалізація названих індивідуальних і соціальних ефектів може бути проведена шляхом відносно малозатратної державної політики, комплексної бізнес-стратегії, багатокомпонентної й цілеспрямованої модернізації системи освіти.

У той же час, розвиток ІКТ має й негативні аспекти, пов'язані зі змінами характеру комунікації: "беззахисність особистості перед вторгненням держави й комерційних структур у приватне життя; розширення можливості одержання (добування) даних про будь-якого індивідуума; загроза особистій автономії як зворотний бік свободи; можливість маніпуляції даними постачальниками інформації; звикання до "життя" у віртуальному просторі й загроза моральному імунітету особистості внаслідок "фанатичної" відданості комп'ютерам і вірі в їх непогрішність" [64].

Уникнути перерахованих загроз можна тільки при наявності громадянського суспільства з розвинутою системою соціального контролю, високим рівнем моральної відповідальності в системі державного регулювання ІКТ, багаторівневою збалансованою системою інформаційної безпеки й високоякісною підготовкою фахівців різних галузей у сфері ІКТ.

Частину ефектів від розвитку ІКТ можна умовно зарахувати до нейтральних – їхні наслідки можуть бути як позитивними, так і негативними залежно від рівня розвитку суспільства й контексту ситуації: змінюється модель професійної кар'єри – з'являються нові форми професійної діяльності, відмінністю яких є можливість працювати, не виходячи з дому (технології телероботи); виникає такий феномен, як віртуальний роботодавець і віртуальний працівник; з'являється нова система наймання (електронна біржа праці) та соціального страхування працівників, зменшується значення профспілок; створюється ефемерна єдність віртуального світу з будь-якою кількістю людей одночасно, яка, є нестійкою і може зруйнуватися в одну мить, наносячи його творцеві психологічну травму; реальне суспільство індивідуалізується й зазнає високого рівня фрагментації [64].

Особливим аспектом, який вимагає розгляду при впровадженні ІКТ є вплив ІКТ на психіку особи, яка навчається. Зміна характеру одержання й обробки інформації призводить до перебудови цілого ряду психічних процесів, що може мати як позитивні, так і негативні наслідки.

ІКТ дозволяють підвищити ефективність навчання завдяки створенню оптимальних функціональних станів, що підвищують спроможність мозку до засвоєння інформації, забезпечити так зване психофізіологічно орієнтоване, інтерактивне навчання, при якому забезпечується управління функціональним станом особи, що навчається, та індивідуальне, фізіологічно обґрунтоване дозування інформаційного навантаження залежно від наявного психофізіологічного стану.

Серед труднощів, що виникають при застосуванні ІКТ у навчальній діяльності, Г. Дацюк виділяє такі:

1. Формалізація знань. Знання в умовах системи "людина–комп'ютер" знеособлюються, що згодом може призвести до вгасання пізнавального інтересу.

2. Формалізація відносин. Спрощення й мінімізація безпосередніх міжособистісних контактів може приводити до формування комунікативних бар'єрів у безпосередній комунікації.

3. Надлишкова мотивація. Під час відсутності безпосереднього зворотного зв'язку процеси мотивації стають неконтрольованими ззовні, що при високій ймовірності потрапляння в потокові мотиваційні стани може призводити до неоптимальної мотивації й виснаження ресурсів організму.

4. Психологічне несприйняття вчителя учнями внаслідок втрати емоційного контакту й спрощеного представлення про почуття й відносини.

5. Зростає ймовірність формування функціональної асиметрії півкуль мозку [46].

Дослідження психології користувачів мережі Інтернет дозволили Д. Карнаухову визначити певні закономірності в динаміці психічних процесів [74]. Він звертає увагу на необхідність урахування таких психологічних моментів при використанні ІКТ у навчальному процесі:

1) ті новоутворення, які виникають під впливом ІКТ, переносяться в умови традиційного спілкування. Дослідження психологів показали, що значно підсилюються вимоги до точності формулювань, логічності й послідовності викладу, підвищується значення рефлексії, однак при цьому ж знижується роль емоційних засобів спілкування;

2) особливості традиційної діяльності стають властиві й комп'ютеризованій діяльності. Особливо це помітно в сучасних освітніх ресурсах, де спостерігається

присутність автора, візуалізація й відтворення реальних образів досліджуваних об'єктів, елементи "олюднення" програм і почасти самих комп'ютерів.

Існування таких протилежно спрямованих впливів формують складну й суперечливу структуру різних видів діяльності (у тому числі й навчально-пізнавальну), що обумовлює необхідність більш високих вимог до нервово-психічної стійкості особистості й наявності розвинутої системи моніторингу психоемоційного стану, самоконтролю й саморегуляції особи, яка навчається.

Як відзначає Дацюк Г. І., у психологічних наслідках комп'ютеризації слід розрізняти потенційний і реалізований її вплив, те, що декларується і те, що реально досягається. Комп'ютеризація впливає не тільки на розвиток пізнавальної, але й мотиваційної сфери особистості, її самосвідомість, підвищує інформативну ємність змісту заняття, активізує навчальну діяльність викладача й студента, визначає цілеспрямованість, прискорює темп навчальних дій і розвиток навичок навчальної праці [46].

Впливи на психічний розвиток можуть бути як навмисними, так і ненавмисними; результати, що досягаються, можуть відповідати поставленим цілям або бути побічними стосовно цих цілей.

Характерною особливістю використання ІКТ у навчанні є створення штучного сенсорного середовища. Штучні сенситивні періоди відтворюють міжкульові співвідношення, властиві більш раннім віковим періодам, і пов'язані з активізацією субдомінантної півкулі, що підвищує ефективність засвоєння інформації (так звана "активізація ранньої установки на навчання") інформація, що надходить, оцінюється мозком як статистично рідка й високоінформативна, тому зростає й продуктивність запам'ятовування. Фактори штучного сенсорного середовища М. Сандомирський класифікує у такий спосіб:

- концентрація уваги;

- руйнування звичних стереотипів сприйняття;

- відмова від стереотипів мислення, коли логічний шлях не приводить до результату, внаслідок чого відбувається активізація розумових процесів на підсвідомому рівні [164].

Діяльність з ІКТ не є однорідною і має певну специфіку залежно від рівня структурованості завдань, що вирішуються. При вирішенні завдань стандартизованої діяльності по запам'ятовуванню інформації, утриманню уваги, забезпеченню швидкості реакції тощо – зосередження уваги досягається шляхом безперервної зміни ситуації, а при вирішенні творчих завдань – шляхом парадоксального змісту інформації що надходить.

Також М. Сандомирський стверджує, що необхідно організувати інформаційний потік, який впливає на людину, таким чином, щоб максимізувати всі викладені фактори, тобто формувати керовані штучно сенсорні середовища й потім використовувати їх з метою підвищення ефективності [164].

Під впливом ІКТ значно змінюється й мотиваційна сфера студента. При цьому в ній переважний розвиток одержують пізнавальні мотиви, що в комплексі з потоковими станами можуть обумовлювати спрямованість діяльності та її стійкість у значній часовій перспективі [185].

Серед теоретичних передумов формування стійкої мотивації Г. Дацюк зазначає такі:

1. Особистісна мотивація досягається в ім'я суспільних інтересів, небажанням відстати від інших.

2. Інтерес до предмета пізнання має предметну спрямованість, що виражається в різному відношенні до змісту навчання (слухати або аналізувати), до видів діяльності (прості, складні завдання).

3. Урахування психофізіологічних властивостей, які виражаються в сильній або слабкій збудливості, силі мотивів, здатності поширювати їх на інші предмети, здатності долати труднощі, актуалізувати необхідний у даній ситуації мотив, прийняти потрібне рішення [46].

Зміни в структурі особистості, пов'язані із впливом ІКТ відрізняються масштабістю, тривалістю існування, зворотністю, автономністю й іншими характеристиками. До локальних психічних змін може бути зараховано: використання комп'ютерного сленгу, зміни порогів чутливості у перцептивній сфері. Прикладом глибокої зміни може бути сленг-залежність, синдром хакера, девальвація структури цінностей особистості й формування комп'ютерної залежності. Втім, характер і закономірності змін особистості на сьогоднішній день вивчені недостатньо, у зв'язку з чим актуальною стає проблема психолого-педагогічної й медико-фізіологічної експертизи проектів з упровадження ІКТ.

Труднощі забезпечення якісної експертизи проектів упровадження ІКТ полягають у відстроченій появі більшості негативних психологічних змін, але безпека психічного й фізичного здоров'я особи, що навчається, все-таки є провідним пріоритетом. Тривалість моніторингу ефектів від упровадження ІКТ проекту входить у суперечність із високою динамікою самих ІКТ. Як варіант вирішення цього протиріччя може бути запропонована багатоетапна процедура експертизи проекту, що дозволяє проводити наступний моніторинг психічних змін також і в процесі використання інформаційних систем.

Характерним прикладом упровадження ІКТ-технологій в освітній процес може бути застосування Інтернет-технологій, що дають можливість здійснення позитивних перетворень особистості на основі якісної зміни комунікативної й пізнавальної діяльності, самого стилю навчання. При роботі в мережі Інтернет відзначається підвищення активності особи, що навчається, зростає самостійність і індивідуалізація підходу до навчання, що викликане наявністю величезної кількості інформації, з'являється розкутість у спілкуванні, долаються стереотипи авторитарного стилю взаємодії педагога й студента.

Усе це стимулює розвиток особистості, що проявляється через формування таких професійно важливих якостей, як: ініціативність, мобільність, вміння відстоювати свою точку зору, самостійність суджень та відповідальність. Негативною стороною цих процесів є те, що інтенсивний інтелектуальний і творчий розвиток не гарантує успішної адаптації студента до запитів і вимог соціального середовища і незадіяним залишається потенціал його соціального та емоційного інтелекта.

Реальною залишається й інтернет-залежність, яка на сьогодні не має стовідсоткових засобів профілактики і може з'явитися в особи будь-якого віку. Психологічні наслідки цього явища – соціальна ізоляція (часткова або повна відмова від спілкування з іншими людьми, замкнутість у спілкуванні, заміна реальних друзів віртуальними, ослаблення емоційних реакцій, істотне звуження сфери інтересів, озлобленість) [74]. Виникнення різних видів інтернет-залежностей обумовлене високою ймовірністю потрапляння в потокові стани [185], які при всій їхній мотиваційній привабливості й силі, можуть стати джерелом формування деструктивних ірраціональних концепцій, що призводять до деформації в ієрархії цінностей людини й регресивних процесів у структурі спрямованості. Профілактика й подолання цих явищ багато в чому визначаються рівнем розвитку рефлексії, що розуміється як здатність до усвідомлення власної діяльності особою, що навчається, оцінки рівня успішності окремих дій і її вдосконалювання на основі виявлених зв'язків і закономірностей. Розвитку рефлексії студента при роботі з ІКТ і повинна бути присвячена значна частина роботи педагога.

Такі форми інтернет-спілкування, як електронна пошта, соціальні мережі, чати, блоги привели до актуалізації навичок письмового спілкування, які були кілька десятиліть піддані поступовому вгасанню внаслідок розвитку телефонного зв'язку й телекомунікацій. Прагнення до підвищення якості комунікації в перерахованих формах привело до зростання мотивації оволодіння письмовою мовою. Остання при цьому зазнає змін як з боку стилістики, так і впровадження

нових графічних знаково-символьних форм (смайли, піктограми), що не властиві традиційній письмовій мові.

Виникла своєрідна субкультура й етикет електронної ділової й особистої переписки, специфічна символна мова для передачі інформації про стан співрозмовника, його емоції, настрої, почуття. Негативною стороною цього явища виступає загроза появи шаблонів і стереотипів сприйняття в результаті дискретизації емоцій, і, як наслідок, втрата розпізнавальної здатності до їхнього сприйняття в реальному житті. Будучи по своїй природі аналоговим процесом, емоції досить важко піддаються дискретизації, у процесі якої втрачаються емоційні відтінки й відчуття їх природності.

Ще однією особливістю впровадження ІКТ є звільнення виконавця від виконання рутинних операцій і відмирання частини навичок, що формують системні й когнітивні процеси людини. До числа таких слід віднести: відсутність потреби в обчислювальних навичках (при проведенні обчислень ІКТ залишають актуальними тільки навички введення даних і інтерпретації отриманого результату); відсутність необхідності розуміння внутрішньої структури процесу (що не дозволяє самостійно одержати інформацію про якість отриманого рішення, не дає можливості знайти й усунути помилку у випадку збою програми); формування тенденції до вирішення завдань "за аналогією" (на підставі наявних шаблонів і прецедентів) і вгасання здатності до творчого пошуку; у силу зниження здатності контролювати процес відбувається девальвація вольових зусиль і, як наслідок – прагнення їх уникнути.

У зв'язку із цим формулюється комплекс виховних завдань педагога по профілактиці й усуненню даних загроз діяльності особи, що навчається:

направити зусилля студента на самостійне вироблення нових знань, що представляють результат пізнавального процесу;

емоційний розвиток, що актуалізує незадіяні емоційні ресурси;

формування вольових якостей як елемента структури мотивації й спрямованості особи, яка навчається.

Таким чином, наслідки застосування ІКТ в освіті для досягнення бажаного результату обумовлюють необхідність забезпечення системної роботи держави, вищого навчального закладу, викладача й студента, що передбачає мінімізацію згаданих загроз і створення умов для максимізації позитивних ефектів. Важливу роль у цьому процесі призначений відігравати викладач. Будучи безпосереднім джерелом передачі компетентності й, одночасно еталонною моделлю реалізації ІКТ на практиці, викладач у нових умовах повинен

відповідати постійно зростаючим вимогам, що якісно різняться з тими, які пред'являлися раніше до сфери професійно-комунікаційної підготовки педагога.

До специфічних особливостей сфери ІТ-освіти, які необхідно враховувати при вирішенні існуючих проблем підготовки фахівців слід зарахувати:

по-перше, ІТ-освіта відрізняється безперервним і швидким зростанням вимог до кваліфікації фахівців. Відповідно постійно зростають і вимоги до системи ІТ-освіти [49]. Це робить актуальним наявність у викладача не просто компетентності у використанні ІКТ, а й здатності постійно розвиватися, швидко оволодіваючи новими технологіями в міру їх появи. Вирішення цього завдання передбачає володіння викладачем мета-знаннями й мета-вміннями, що дозволяють опановувати зазначені знання й вміння в сфері ІКТ;

по-друге, технологічна й інформаційна глобалізація диктує необхідність відповідати міжнародним стандартам й вимогам до кваліфікації ІТ-фахівців і, відповідно, висуває нові вимоги до національних систем підготовки кадрів [49]. Дана особливість робить актуальним наявність у викладача здатності перебудувати навчальний процес і приводити його у відповідність із оновленими стандартами, що резюмуючи можна позначити як володіння мета-дидактичними знаннями й вміннями. Викладач має не тільки навчати технології, а й навчати навчатися;

по-третє, висока швидкість відновлення технологій перетворює ІТ-освіту у постійний процес, який не повинен перериватися протягом усієї професійної діяльності кожного фахівця [49]. Отже, для педагога обов'язковою є наявність комплексу особистісних якостей, що обумовлюють успішність його зусиль у даній сфері й таких, що стосуються його мотивації, цілеспрямованості в розвитку, стресостійкості й відкритості до змін.

Компетентність у сфері ІКТ представляється як комплексна інтегральна характеристика професіонала, що включає дві макро-складових: комп'ютерну грамотність як володіння технологіями й інструментарієм ІКТ і психологічну готовність до здійснення ІКТ (що включає в себе: ціннісно-світоглядний компонент; акмеологічну складову; психологічну структуру діяльності в системах "людина-комп'ютер", "людина-знак"; формування позитивного відношення до оволодіння комп'ютерною грамотністю).

Визначаючи структурні елементи професійної ІКТ-грамотності фахівця доцільно скористатися моделлю, запропонованою М. Зелманом (рис. 2.4).

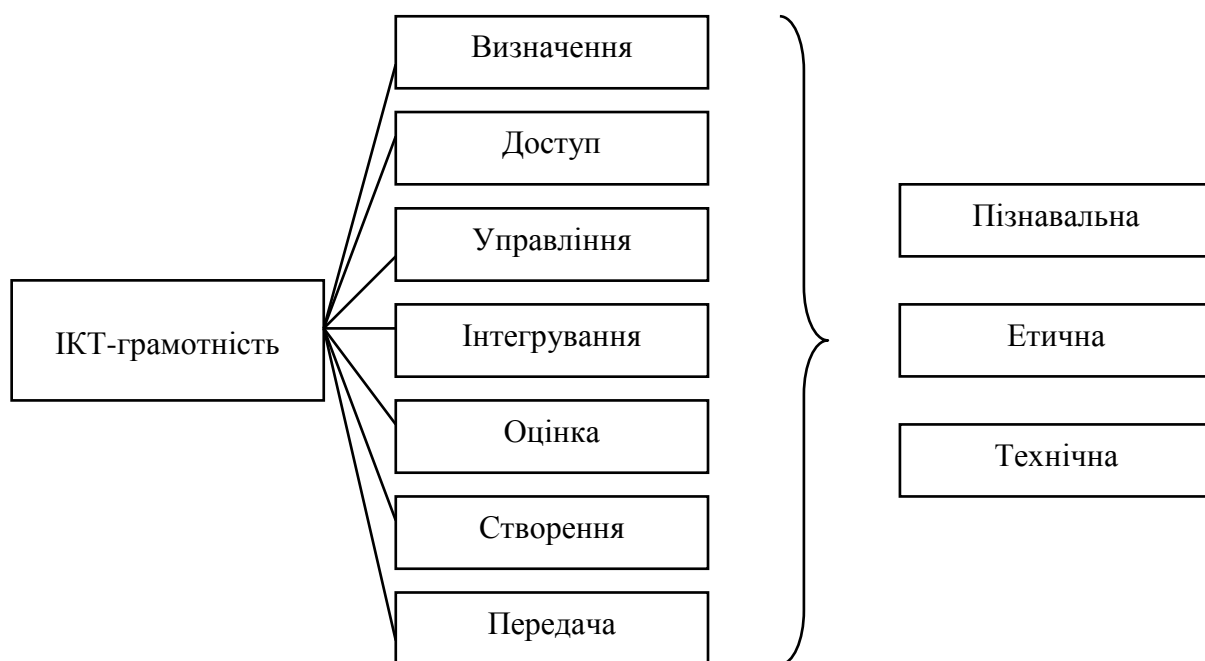


Рис. 2.4. **Модель професійної грамотності у сфері ІКТ** [60]

Розглядаючи професійну грамотність у сфері ІКТ як інтегральний прояв її трьох основних функцій, в якості критеріальної основи для формування та оцінки її структурних складових М. Зелман використовує операційні елементи структури діяльності, зміст яких визначається таким чином:

визначення – формулювання завдання дослідження для полегшення пошуку інформації;

доступ – знаходження й добування інформації з різних джерел;

оцінка – висновок про корисність і достатність інформації для досягнення певної мети;

управління – організація інформації для її наступного знаходження;

інтегрування – узагальнення або інший вид синтезу інформації, взятої з різних джерел;

створення – генерування або адаптація інформації для досягнення певної мети із вказівкою ключового питання й підтверджувальної інформації;

передача – адаптація інформації для певної аудиторії [60].

Психолого-педагогічні принципи організації комплексного комп'ютерного навчання повинні формулюватися на основі базових принципів традиційного навчання з урахуванням специфіки ІКТ. До них можуть бути віднесені такі:

1. Принцип урахування індивідуальних психофізичних особливостей спрямований на всебічне врахування здатностей, бажань, мотивів, інтересів і переваг особи, яка навчається, її індивідуальних особистісних властивостей: темпера-

менту й вольових якостей, особливостей мислення, особливостей сприйняття, пам'яті, уваги, мотивації, самооцінки, рівня домагань, соціального статусу.

2. Принцип розвитку комунікативних здібностей особистості, що припускає формування вміння правильно спілкуватися, поважаючи навколишніх, відстоюючи свою точку зору, свою позицію.

3. Принцип самооцінки індивідуума, заснований на збереженні його індивідуальної волі, розкритті його інтелектуальних і творчих здібностей.

4. Принцип визначення особи, яка навчається, як активного суб'єкта пізнання, тобто особи, якій притаманна власна активність, самостійний вибір мети, способів і траєкторії навчання.

5. Принцип соціалізації особи, яка навчається, заснований на вимогах соціуму, пов'язаний із психологічним дискомфортом випускника, що потрапив після закінчення школи в нові соціальні умови.

6. Принцип самостійності, що основним пріоритетом комплексного комп'ютерного навчання визначає створення умов для самостійної навчальної діяльності студента.

7. Принцип опори на суб'єктивний досвід особи, що навчається, який припускає вибір необхідних для конкретного індивідуума педагогічних впливів для максимальної індивідуалізації й диференціації навчання [46].

Одним із ключових напрямів підвищення ефективності освітньої діяльності у сфері ІКТ ВНЗ може стати побудова Системи відкритої освіти (СВО). Принципами побудови СВО традиційно виступають такі, як:

1. Відкритість до національної освітньої системи. Свобода участі в національних освітніх асоціаціях.

2. Відкритість до світової освітньої системи. Свобода участі в міжнародних освітніх асоціаціях.

3. Свобода участі в об'єднаннях освітніх, промислових, наукових, суспільних та інших організацій, коли це не застережене Законом.

4. Відкритість до форм і шаблів навчання, свобода їх вибору і свобода їх зміни тим, хто навчається.

5. Свобода конвертованості кредитів, дипломів і кваліфікацій, що присвоюються.

6. Свобода використання корпоративних інформаційних ресурсів.

7. Свобода корпоративного використання адміністративних ресурсів.

8. Відкритість і єдність адміністративного середовища.

9. Свобода міжвузівського переходу студентів.

10. Свобода випереджального одержання освіти із заліком раніше зданої звітності.
11. Свобода вибору студентом напрямку освіти.
12. Свобода вибору студентом індивідуальної освітньої траєкторії.
13. Відкритість навчальних програм до потреб розвитку регіону, забезпечення освітньої підтримки розвитку регіону.
14. Відкритість до індивідуалізації освіти (гуманізм, толерантність).
15. Свобода вибору місця, тривалості, мови й графіка навчання, варіативної частини навчального плану.
16. Свобода реалізації й розвитку можливостей і потреб студента. Відсутність цензу на початкові знання, вік, національність, мову спілкування, віросповідання.
17. Відкритість до контролю якості освіти.
18. Незалежність атестації якості.
19. Свобода вибору технології контролю знань, вмінь та навичок.
20. Відкритість інформації про якість знань, вмінь та навичок випускників [128].

Зазначений підхід відрізняється значним ступенем мобільності як суб'єктів освітнього процесу, так і його змісту та розподілу навчального навантаження в часі. Це дозволяє значно підвищити можливості ВНЗ щодо врахування індивідуальних та ситуативних особливостей та сприяє формуванню активної професійної позиції студента. При цьому навчання розбивається на стадії за узгодженням між студентом і викладачем, і може перериватися на тривалі строки або йти прискореними темпами.

Узагальнюючи існуючі уявлення про дидактичні підходи до формування та розвитку професійних і особистісних компетентностей, та розглядаючи їх з позицій освітнього процесу у ВНЗ, пропонується розглядати елементи формування ІКТ-компетентності у такий спосіб:

формування знань про типові способи прояву компетентності (шляхом інформування, повідомлення);

формування знань про типові контексти застосування компетентності та критерії їх оцінювання (шляхом інформування та узагальнення індивідуального досвіду);

формування вмінь застосування типових способів прояву компетентності (прийняття рішень) у типових професійних контекстах (ділові ігри, тренінг, практикум, професійні проби);

формування та актуалізація ціннісно-мотиваційних опор та зв'язок їх з освоєними способами прояву компетентної поведінки, усвідомлення особис-

тісного значення та інтеграція набутих знань та вмінь у систему життєвих пріоритетів (тренінг, самоаналіз, робота з образом-Я);

виховання вольових якостей, самоповаги та уточнення самооцінки;

розвиток здібностей та якостей, що пов'язані з типовими проявами компетентності та які складають основу професійного потенціалу особистості.

Кожний із зазначених елементів може існувати на одному з чотирьох рівнів володіння компетентністю:

1. Неусвідомлена некомпетентність – це стан, у якому людина не віддає собі звіт у тому, що діє неправильно.

2. Усвідомлена некомпетентність – це усвідомлення людиною того, що в неї немає навичок, необхідних для досягнення бажаної ефективності й успішності.

3. Усвідомлена компетентність – стан, при якому у людини з'являється підвищена орієнтованість, підвищений рівень знань. Людина знає й розуміє, що їй треба робити для досягнення успіху, і доти, поки вона додержується системи, якої її навчили, вона, загалом, домагається успіху.

4. Неусвідомлена компетентність – стан, при якому людина може інстинктивно й автоматично, не концентруючи уваги на своїх діях або взагалі не звертаючи на них уваги, діяти компетентно [111].

Використання зазначених рівнів у процесі послідовного переведення студента з першого рівня до четвертого дозволяє, відповідно, окреслити проміжні цілі та оцінити проміжні результати освітнього процесу в аспекті формування зазначених компетентностей.

Формування компетентності, яку опановує студент, приводить до якісних змін у структурі його особистісних характеристик та проявів [8; 70; 126]. Отже, оволодіння компетентністю є елементом розвитку особистості й повинно бути включене до більш широкого контексту – плану особистісного розвитку майбутнього професіонала, що реалізується засобами планування кар'єри та довгострокового особистісного цілепокладання.

Усвідомлення студентом останнього може бути використано для забезпечення мотивації щодо подальших особистісних змін та вдосконалення набутого. В той же час, ігнорування змін, що відбуваються у структурі цінностей студента під час набуття ним компетентності, може значно уповільнити процес особистісного зростання, або ж зробити набуті компетентності нестійкими та схильними до регресії.

Інструментом, що може забезпечити усвідомлення змін та зосередити увагу на процесі безупинного розвитку, є якісний зворотний зв'язок, можливість надання якого представляють інтерактивні методи навчання.

Формування ІКТ-компетентності студента є наслідком взаємодії зовнішніх чинників та цілеспрямованого впливу. Зменшити непередбачуваність зовнішнього впливу в даній ситуації дозволяє розвиток такої особистісної сфери, як самосвідомість. Остання є динамічною системою уявлень людини про саму себе, усвідомлення своїх фізичних, інтелектуальних та інших якостей, самооцінка цих якостей, а також суб'єктивне сприйняття зовнішніх чинників, що впливають на особистість [123].

Будучи головним об'єктом впливу в процесі виховання та джерелом енергії для подальшого особистісного розвитку, самосвідомість традиційно розглядається за трирівневою структурою: когнітивний компонент, основу якого складає самопізнання; афективний компонент, в основі якого знаходиться ставлення до самого себе; поведінковий компонент, що характеризується процесом саморегуляції [123]. Саме через проходження та рефлексію зазначених трьох рівнів досягається соціалізація набутого досвіду, вироблення нових особистісних утворень.

Отже, в процесі формування та розвитку ІКТ-компетентностей студентів має бути забезпечена послідовність інформаційних та емоційно-мотиваційних впливів, опосередкованих створенням відповідного проблемно-розвиваючого контексту і системи рефлексії діяльності. Узагальнюючи існуючі теоретичні підходи, що склалися в теорії та практиці виховання, можна запропонувати рефлексивний підхід до формування ІКТ-компетентності та таку структуру компонент (табл. 2.10).

Таблиця 2.10

**Структурні компоненти системи формування
ІКТ-компетентностей студентів, що мають підлягати рефлексії**

Компоненти	Зміст компоненту
1	2
1. Цільовий	формування знань про цілі застосування особистісної компетентності
2. Оцінний	формування знань про переваги, що надає особистісна компетентність у професійній діяльності
3. Ціннісно-мотиваційний	визначення особистісного значення компетентності та її місця в структурі цінностей студента
4. Інформаційний	формування знань про можливі способи реалізації компетентної поведінки та вмінь їх здійснення

1	2
5. Інструментально-оцінний	формування знань про критерії оцінки ситуації, що використовуються для вибору варіантів компетентної поведінки
6. Контекстно-формулюючий	створення динамічного контексту, що передбачає здійснення вибору за критеріями компетентної поведінки, та систематичне його ускладнення
7. Корекційний та ресурсно-підтримуючий	визначення ресурсів що необхідні для подолання наявних прогалин у прояві компетентної поведінки

Закріплення в свідомості та поведінці ефективних способів компетентної поведінки може бути досягнуто через інтенсивне емоційно-забарвлене переживання досвіду компетентної поведінки, що характеризуються підвищенням його статусу в ієрархії цінностей студента, або ж тривалим повторенням форм компетентної поведінки в різних контекстах, що поступово ускладнюються.

Найважливішим засобом розвитку активності, самостійності й, в остаточному підсумку, автономності студентів, є система творчих завдань. Активність у навчальному процесі проявляється не тільки в сумлінному виконанні вказівок викладача, але й в інтенсивності виконання завдання, що пов'язане з пошуками власних, індивідуальних шляхів його вирішення. Самостійність включає прагнення й уміння раціонально організувати роботу, без чужої допомоги виконати її, критично осмислити досліджуваний матеріал, зв'язати нові знання зі старими, виділити нові завдання, самостійно розв'язати виникаючі проблеми, відстояти свої переконання.

Автономність, у свою чергу, виникає в той момент, коли студент, усвідомлює себе повноцінним суб'єктом пізнання, готовим діяти активно й самостійно [119].

Одним із засобів формування активності та самостійності є проблемне навчання, сутність і педагогічний зміст якого полягає в тому, що студенти під керівництвом викладача беруть активну участь у вирішенні нових для них проблем, а це забезпечує оптимальне засвоєння знань, розвиток творчої самостійності й оволодіння способами добування й застосування знань.

Залежно від пізнавальних можливостей і здатностей, особливостей змісту навчального матеріалу й дидактичної мети заняття змінюється рівень проблемності, а разом з ним і ступінь самостійної пошукової діяльності від самого низького при вирішенні викладачем ним же сформульованої проблеми, до найвищого, коли студенти, усвідомивши проблему, вирішують її самостійно.

У процесі формування як особистісних, так і професійних компетентностей важливу роль відіграє корекція ціннісних орієнтирів студента. При цьому важливо привести його до думки про можливе існування інших цінностей і правил поведінки, крім власних, про можливість різної поведінки в схожих ситуаціях і про існування безлічі шляхів досягнення мети.

Пряма спроба вплинути на цінності студента в більшості випадків, як правило, не є результативною й призводить лише до посилення опору. Вплив на студента буде ефективним лише в тому випадку, якщо його вдасться підвести до потрібної думки так, щоб він вважав її своєю, отриманою самостійно й надалі захищав її як свою. Одним із ефективних інструментів для цього може стати застосування в навчальному процесі притч, історій, метафор та афоризмів. Н. Пезешкіан у рамках позитивної психотерапії виділяє ряд рефлексивних інструментів впливу, які називає притчами [119], сутність яких узагальнено може бути представлена таким чином:

історія як відображення існуючої ситуації – метафора, що містить ключові елементи поточної ситуації й дозволяє глянути на ситуацію з іншої точки зору, знизити розпал емоцій і дає можливість бути більш об'єктивним у оцінці;

історія як модель ситуації – включаючи в себе набір ключових елементів проблеми, метафора дозволяє звернути увагу на істотні зв'язки між ними й визначити тенденції подальших змін;

історія як зберігання досвіду – досвід, отриманий у процесі осмислення однієї історії може бути застосований при прийнятті рішень в інших подібних ситуаціях;

історія як носій норм – у метафорі, як правило, укладені соціально схвалені норми поведінки, цінність яких не піддається сумніву;

історія як альтернатива – включаючи в себе ті або інші варіанти вирішення проблеми (один або декілька з можливих), метафора дозволяє усвідомити й розширити можливість вибору, прийняти існування безлічі альтернатив;

історія як засіб зміни особистої позиції – ґрунтуючись на матеріалі, що викликає сильний емоційний відгук, метафора може привести до переоцінки власних вчинків, ситуації й прийняття нових ціннісних орієнтацій.

Власний приклад та системне відтворення компетентностей у контексті навчального та позанавчального спілкування викладача зі студентами також є дієвим чинником формування особистісних компетентностей студентів. При цьому імідж та поведінка викладача мають відповідати певним вимогам:

асертивність – впевненість у своїх діях та послідовність у поглядах та висловленнях. Ознаками асертивної поведінки є чіткість і ясність мови; щирість

у вираженні своїх переживань; прояв позитивного відношення до партнера й повага до себе; здатність змінити свою точку зору під впливом аргументів; вміння визнати власну помилку й відмова від обвинувачень інших людей у власних невдачах;

конгруентність – узгодженість вербальних та невербальних проявів;

надійність – зворотний зв'язок, що надається викладачем, буде сприйнятий з довірою тільки в тому випадку, якщо сам викладач викликає довіру. Демонстрація викладачем компетентності, що формується, не повинна показувати найвищий рівень майстерності, але зобов'язана відповідати тим стандартам, яких необхідно досягти студентам у процесі тренінгу. Якщо ж викладач показує занадто високий рівень майстерності, він ризикує створити дистанцію між собою й студентами, які відчують, що від них вимагають неможливого. У міру засвоєння знань і навичок викладач може демонструвати техніку більш високого рівня [99; 155];

здатність до ототожнення – вибір викладачем ефективних засобів навчання багато в чому обумовлений його усвідомленням існуючих труднощів та стану тих, кого він навчає [155]. Це потребує розвинутого вміння до розпізнавання емоційних реакцій та правильної інтерпретації невербальної поведінки, а також емпатії.

Знеособлювання комуніканта є характерною рисою багатьох комунікативних процесів у мережевому спілкуванні. Саме тому важливу роль у формуванні й розвитку ІКТ-компетентності студента повинна відігравати особистість викладача. Вимоги підвищення ефективності викладацького складу в цьому процесі обумовлюють необхідність виходу за традиційні рамки систем особистісного й професійного зростання викладачів – стає очевидною необхідність зміни рівня інформаційного функціонування й цього суб'єкта освітнього процесу. Як один із можливих варіантів ІКТ-розвитку педагога пропонуються нові форми організації діяльності й інформаційної взаємодії викладачів. Яскравим прикладом такої форми є створення й функціонування мережевого педагогічного співтовариства.

Мережеве педагогічне співтовариство – співтовариство людей, об'єднаних загальними професійними інтересами, цілями, схожими поглядами з питань виховання й освіти. Це співтовариство, яке здатне конструктивно обговорювати й вирішувати існуючі педагогічні проблеми, кооперуватися, аналізувати і проводити професійну експертизу навчальних матеріалів, а також надавати методичну підтримку їхньому застосуванню [99; 120; 152; 155].

До основних завдань професійного розвитку педагога мережевого співтовариства мають бути віднесені:

- 1) зміна професійних ролей педагога у зв'язку з появою нових технологій;
- 2) визначення професійних дефіцитів і можливостей соціальних мереж у їхньому заповненні [190].

У контексті формування професійної ІКТ-компетентності особлива роль, з огляду на зазначені комунікативні загрози, повинна бути відведена розвитку саме комунікативної її складової. Дослідження різних аспектів комунікації є вже достатньо тривалий час предметом уваги таких наук, як: психологія, соціологія, кібернетика, менеджмент та інших, втім, на сьогодні відсутнє єдине розуміння та бачення щодо формування та розвитку комунікативної компетентності. Існуючі теорії та моделі комунікації (Г. Лассуел, Р. Якобсон, Е. Нозль-Нойман, П. Лазарсфельд, К. Левін, Д. Шоу, М. Маккоб та ін. [27; 63; 121]) представляють вузько специфічні та значно спрощені підходи до розуміння комунікації, ефективність використання яких значною мірою обумовлена рівнем усвідомлення існуючих зв'язків між елементами комунікаційного процесу, проте які майже не пристосовані до ретрансляції комунікативної компетентності в навчальному процесі, оскільки залишають поза увагою дидактичні аспекти формування компонент комунікації, що ними пояснюються.

За таких умов потребує уточнення структура складових комунікативної компетентності, що мають бути сформовані у випускника ВНЗ, та відповідних ним методів та засобів формування комунікативних новоутворень. Таким чином, виникає потреба у створенні моделі формування комунікативної компетентності в процесі навчання.

Звертаючи увагу на існуючі вимоги щодо якості та швидкості формування комунікативної компетентності, побудова моделі буде здійснена в межах інтерактивного підходу до навчання, як одного з найбільш сучасних та ефективних, що дозволяє оптимізувати процес за критерієм "витрати – якість" та найбільшою мірою врахувати особистісно-індивідуальні особливості й потенціал тих, кого навчають.

Сучасний стан вищої освіти характеризується значним розмаїттям моделей комунікації, що використовуються у навчальному процесі. Найбільш поширеними є такі: інформаційна, переконуюча, експресивна, сугестивна та ритуальна моделі спілкування [137]. Кожна з цих моделей має свою мету застосування та, відповідно, власні методи та інструменти реалізації. Втім, жодна із зазначених моделей не передбачає комплексного розвитку особистості та врахування не тільки особливостей предмету навчання, а й особливостей суб'єкта навчання.

Водночас існує низка труднощів, що можуть виникати в процесі навчання комунікації. Панфілова виділяє певні види комунікації, що шкодять комунікативному процесу [137]:

дефектне спілкування – наявність в одного або кількох комунікантів дій або рис особистості, що негативно впливають на стан іншого: тривожність, ригідність, постійне відволікання, захисна позиція тощо. Оскільки зазначені поведінкові комунікативні дефекти мають ірраціональну природу, вони майже не рефлексуються комунікантом, а отже, свідомо не контролюються і через це – потребують значних зусиль для їх подолання;

деструктивне спілкування – ускладнення комунікації через наявність негативного упередженого ставлення до партнера або наявність та прояв індивідуально-егоїстичних рис у характері: омана, образа, агресивність, мстивість, хитрість, лицемірство тощо. Оскільки всі вони мають глибоке особистісне коріння й тісно пов'язані з центральними уявленнями про себе та самооцінкою, то вони також дуже важко піддаються зміні. Як правило, це вдається лише тільки в процесі цілеспрямованої роботи з особистісного розвитку;

імперативне спілкування – пригнічення, ігнорування точки зору, інтересів та потреб партнера по комунікації. Проявляється в жорсткому авторитарному стилі поведінки та прагненні зайняти домінуючу позицію. У свою чергу це призводить до підвищення психологічного напруження, підвищення конфліктності та негативно впливає на стосунки між комунікантами;

маніпулювання – як свідоме прагнення розпоряджатися ресурсом через приховане спонукання іншого до дій, які суперечать його актуальним потребам. Справжні цілі маніпулятора при цьому не повідомляються. Це також негативна поведінкова стратегія, що руйнує довіру та інші конструктивні засади спільної взаємодії.

Отже, існування негативних стереотипів та патернів у існуючій комунікативній поведінці обумовлює неодмінного врахування їх впливу у моделі формування комунікативної компетентності. А зміст самого поняття "комунікативна компетентність" при цьому розширюється ще й до володіння вміннями конструктивної комунікації з "деструктивними" партнерами.

Формування комунікативної компетентності є комплексним завданням, що передбачає системний вплив таких компонент освітнього процесу, як цілі та зміст навчання, методичне, технологічне та ресурсне забезпечення на особистісні особливості суб'єктів навчання. Цільові об'єкти освітнього впливу та структура особистісних компонент, що при цьому змінюються, зображені на рис. 2.5.

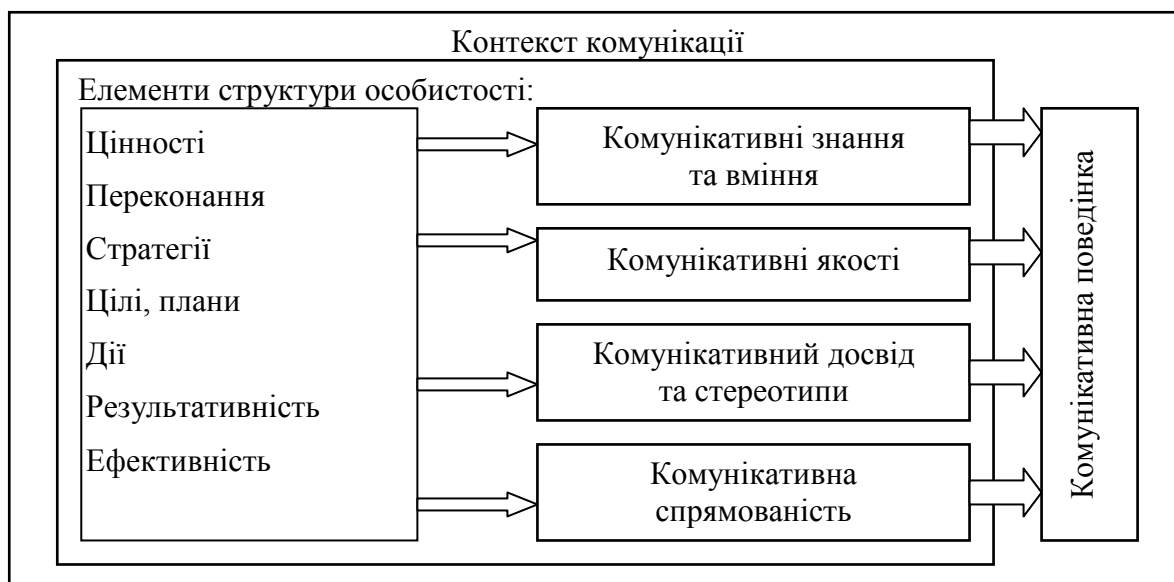


Рис. 2.5. Структура формування комунікативної поведінки

Узагальнюючи існуючі підходи до розуміння комунікативної компетентності і зважаючи на домінуюче значення вмінь у прояві результативної поведінки, її блок комунікативних знань та вмінь може бути поданий як сукупність таких комунікативних вмінь [63; 123; 167]:

- 1) визначати цілі ділової комунікації та здійснювати їх декомпозицію до рівня задач;
- 2) ідентифікувати комунікативні установки співрозмовника (за мовними шаблонами, невербальними проявами, пара- та екстралінгвістичними ознаками) та визначати його особисті ціннісні критерії;
- 3) визначати намір комуніканта, його очікування та інтерпретувати зміст повідомлення;
- 4) прогнозувати поведінку партнера, його реакції та ймовірну результативність комунікації;
- 5) встановлювати контакт (привертати увагу та фокусувати її на змісті повідомлення);
- 6) формулювати повідомлення в термінах систем сприйняття та цінностей співрозмовника;
- 7) обирати комунікативні канали та комунікативні засоби;
- 8) ідентифікувати зміни у психофізіологічних станах співрозмовника та співвідносити їх зі змістом комунікації;
- 9) контролювати та довільно змінювати власний психофізіологічний стан та переміщення фокусу уваги (як інструментів ефективного комунікативного впливу) відповідно до поточних завдань комунікації;

10) надавати та отримувати зворотний зв'язок;

11) модифікувати повідомлення залежно від індивідуальних реакцій співрозмовника у напрямі досягнення цілі комунікації.

Наведені комунікативні вміння, в свою чергу, можуть бути згруповані за характером психічних процесів, що задіяні для їх реалізації: творчі (1, 11) перцептивно-аналітичні (2–4, 8); операційні (5–7, 10) емоційно-вольові (9). Саме специфіка виділених кластерів обумовлює формування комунікативних якостей, що призначені спростити, полегшити, підвищити ефективність використання комунікативних вмінь:

мисленнєво-творчі: ініціативність, конструктивність, креативність, спонтанність, рефлексія;

перцептивно-аналітичні: уважність, спостережливість, точність;

операційні: конгруентність, конкретність, зрозумілість, адаптивність;

емоційно-вольові: емпатія, самоконтроль, експресивність, наполегливість, впевненість.

Реалізація та прояв зазначених особистісних якостей забезпечується володінням технологічною складовою комунікації, до якої належать: знання щодо оцінки та прогнозу ситуації, оцінки особистісних якостей партнера по спілкуванню, знання способів здійснення впливу на відповідні типи людей; вміння формувати образ бажаного розвитку ситуації, вміння здійснювати ініціюючі комунікації; вміння щодо регуляції когнітивних та емоційних станів.

Елементи комунікативної спрямованості особистості, що обумовлюють успішність комунікації, були уточнені за допомогою власних досліджень. В якості бази необхідних психологічних утворень, що визначають комунікативну активність особистості та впливають на перебіг функціонування інших елементів комунікативної компетентності, визначено такі: відповідальність, прагнення до успіху, готовність до змін, прагнення до отримання соціального визнання, задоволення від взаємодії, задоволення від здійснення соціального впливу. Їх сформованість значною мірою обумовлює не тільки успішність професійної комунікації, а й терміни та якість самого процесу оволодіння комунікативною компетентністю та її технологічними аспектами.

Інтеграція професійних компетентностей та зазначених особистісно-індивідуальних якостей може бути досягнута шляхом модифікації навчального процесу та створення умов розвитку під час виконання комплексу навчальних завдань.

Результативність освітнього процесу в сфері формування ІКТ-компетентностей має бути підвищена за умови використання рефлексії суб'єктами навчального процесу. Отже, принципами побудови останнього мають стати:

постійна комунікативна практика;

виконання всіх навчальних завдань з рефлексією власного психологічного стану та використанням індивідуального ресурсного стану;

критеріально-орієнтоване навчання із закріпленням відчуття успіху та рефлексія динаміки оцінних критеріїв;

рефлексія ціннісно-мотиваційних структур особистості студента та її використання для стимулювання навчальної активності;

рефлексія різних аспектів взаємодії та зворотного зв'язку;

рефлексія вітагенності (опори на значущий життєвий досвід);

рефлексія єдності когніцій, емоцій та дій;

рефлексія ступеня задоволення від отриманих результатів та ретроспективна корекція засобів його підвищення.

Таким чином, системне відтворення та рефлексія зазначених компонент в освітньому процесі мають забезпечити зростання рівня професійної самосвідомості випускників ВНЗ та підвищення в майбутньому показників їх професійної діяльності.

Дотримання згаданих принципів дозволить розвинути комплекс професійно-важливих якостей, знань, вмінь та навичок, що обумовлюють успішність професійної діяльності та ділової комунікації, та інтегрувати його до структури спрямованості майбутнього фахівця.

2.4. Розвиток методичних підходів щодо мотивації формування професійних компетентностей

Науково обґрунтовано і практично доведено багатьма вітчизняними і зарубіжними вченими, що основними чинниками становлення інтелектуальної економіки ("економіки знань") є інтелектуальний капітал та інтелектуальна праця. Зростання інтелектуального капіталу та ефективність його використання визначають перспективи щодо розвитку економіки тієї чи іншої країни [82]. Інтелектуальний капітал конкретних людей і суспільства в цілому визначає місце, яке займає держава в світових економічних відносинах, її вагу та конкурентоспроможність [95]. Багато хто із зарубіжних та українських вчених розглядає інвестиції до сфери освіти як важливі капіталовкладення, як дійовий чинник економічного та соціального підвищення рівня життя на основі інтелектуалізації праці [192].

У нашій країні новий етап розвитку суспільства, зміна економічних структур, нові вимоги до якості професійного рівня спеціалістів вимагають нових

методів, видів, форм освіти. Для цього необхідним є постійне підвищення кваліфікації, поліпшення рівня професійної підготовки, створення високоефективної системи неперервної освіти, розробка її концепції, чіткої структурованості, диверсифікації. Т. Левченко [113] наголошує, що ці вимоги зумовлені протиріччями, які існують у нашому суспільстві між:

- стандартністю, уніфікованістю змісту освіти та специфічними завданнями професійної підготовки;

- тенденцією до інтеграції наукового знання та екстенсивним зростанням кількості навчальних предметів у різних формах навчання;

- потребами в спеціалістах з творчим відношенням до професійної діяльності, індивідуальними здібностями й уніфікованістю змісту освіти;

- необхідністю значного підвищення інтелектуального потенціалу суспільства та падінням престижу освіти і професійної компетентності;

- обсягом і змістом наукової інформації, яка постійно розширюється, та недостатньою гнучкістю навчальних програм;

- специфікою форм освіти і централізованою системою управління;

- уніфікованістю програм і принципами індивідуалізації, диференціації, згідно з якими необхідно враховувати різницю в інтелектуальній, емоційній, когнітивній сферах, у психічному розвитку, мотивах та потребах особистості.

Нові підходи до поняття освіти як безперервного процесу впродовж усього життя людини спрямовані на нейтралізацію, усунення цих протиріч. У процесі неперервної освіти суб'єкт поступово привчається вчитися, набувати нових знань самостійно, без спеціального зовнішнього стимулювання і підкріплення з боку викладача, за допомогою власної інтелектуальної активності і саморегуляції він створює орієнтири для майбутньої діяльності. Так формується самооцінка, усвідомлення власних вмінь вибудовувати поведінку, яка веде до успіху, створюються певні стратегії, що діють упродовж усього життя, щоб у людини зберігалось прагнення постійно вчитися і вдосконалюватися. Різні педагогічні системи будуються на принципах вільного вибору, без твердих жорстких директив, коли враховуються цілі суб'єктів навчання, коли існує високий рівень толерантності відносно них.

Мотиваційні механізми становлять систему взаємодіючих факторів, засобів, відношень, зв'язків. З посиленням мотивації підвищується творча активність, інтелектуальні можливості, змінюється на краще пізнавальна діяльність.

О. Сергеєнкова, О. Столярчук, О. Коханова, О. Пасєка зазначають, що мотивація є визначальним компонентом організації навчальної діяльності. Вона може бути внутрішньою або зовнішньою щодо діяльності, однак завжди є внутрішньою

характеристикою особистості як суб'єкта цієї діяльності. Передумовою успіху в ній є сформованість спонукальної сфери, розвиток якої потребує цілеспрямованого педагогічного впливу [165].

Проблема мотивації навчання в загальному та мотивації навчання у ВНЗ є однією з важливих, і таких, що не втрачає своєї актуальності і нині. Вивчення особливостей мотивації є традиційним дослідженням серед багатьох соціологічних, психологічних та педагогічних досліджень. Зокрема, цю проблему досліджували в своїх працях Л. Виготський, П. Гальперін, І. Зимня, Є. Ільїн, О. Леонтьєв, А. Маркова, В. Сластьонін та ін. Але вимоги, що висуває науково-технічний прогрес до системи підготовки фахівців різних галузей, спонукають до більш глибокого вивчення питань мотивації навчальної діяльності у ВНЗ з метою підвищення ефективності організації навчального процесу з підготовки висококваліфікованих фахівців. Однак домогтися ефективності навчання, підготовки фахівців лише шляхом удосконалення методики навчального процесу, не звертаючи уваги на мотиви навчальної діяльності, неможливо. Оскільки мотивація, як вважає І. Зимня, є "запускним механізмом будь-якої діяльності" [61]. В. Ягупов відмічає, що "основним недоліком усіх традиційних дидактичних систем є недостатнє врахування мотиваційної сфери студента у навчальному процесі" [223].

Дослідження змісту та чітке формулювання основних понять, які використовуються при дослідженні мотивації, створює передумови, необхідні для формування мотивації навчання в системі особисто-орієнтованого навчання у вищій школі.

По-перше, слід розглянути більш детально сутність поняття "мотивація". Як показує аналіз літератури, мотивацію трактують по-різному: як сукупність спонукальних факторів, рушійних сил, комплекс спонукальних причин або потреб, потяг чи потребу, спонукання, процес спонукання, цілеспрямований вплив, процес психологічного обґрунтування своєї діяльності, бажання людини задовольнити свої потреби через діяльність, довготерміновий вплив на людину тощо. Слід розглянути деякі з них, які визначаються у контексті навчальної діяльності.

За визначенням психологів, мотивація – це так звані психічні явища, сукупність мотивів, що стали спонуканням до виконання тієї або іншої дії, вчинку, що визначають активність особистості та її спрямованість на досягнення запланованого результату.

На підставі аналізу наукової літератури стверджувати, що мотивація навчально-професійної діяльності – це співвідношення цілей, які студент прагне

досягти, і внутрішньої активності його особистості. У навчанні мотивація виражається в прийнятті студентом цілей і завдань навчання як особистісно значущих та необхідних.

Використовуючи процесно-системний підхід до мотивації, можна дати таке визначення мотивації навчання – це процес цілеспрямованого впливу на систему спонукальних факторів (потреб, інтересів, мотивів) з метою досягнення навчальних цілей.

Розглядаючи мотивацію навчальної діяльності, необхідно підкреслити, що поняття "мотив" тісно пов'язане з поняттями "мета" і "потреба". У структурі особистості студента вони взаємодіють і отримали назву "мотиваційна сфера". У літературі термін "мотиваційна сфера" включає в себе всі види спонукань: усвідомлені (потреби, інтереси, цілі, стимули, мотиви, нахили) і неусвідомлені (прагнення, установки, бажання, інстинкти). Мотивація пронизує всі основні структурні утворення особистості: спрямованість, характер, емоції, здібності, діяльність, психічні процеси [25].

О. Карпова [76] у дослідженні мотиваційної сфери особистості у навчальній діяльності запропонувала розглядати її як інтегративний ефект взаємодії двох основних категорій детермінант – загальних і специфічних. Загальна категорія складається із детермінант власне особистісного плану (ступеня організації структури особистості та її мотиваційної сфери); специфічна категорія містить чинники діяльнісного плану: основні характеристики змісту і структури навчальної діяльності, умови її організації. Мотиваційну сферу особистості у навчальній діяльності, на думку О. Карпової, організовано на основі структурно-рівневого принципу, що створює ієрархію п'яти основних рівнів: метасистемного, системного, субсистемного, компонентного й елементного. На метасистемному рівні знаходяться власне особистісні витвори, тобто складові тієї метасистеми (особистості), до якої включено мотиваційну сферу. Системний рівень створюють усі організовані в єдине ціле мотиваційні чинники. Субсистемний рівень мотивації становить організацію основних мотиваційних підсистем, кожна з яких є синтезом якісно гомогенних і функціонально подібних мотивів. На компонентному рівні локалізовано окремі мотиви особистості, а на елементному – витвори, які є об'єктивно необхідними для формування мотивів, але тільки їх самих недостатньо для цього.

Вивчення проблем мотивації починається з визначення поняття "потреби", адже саме потреби активізують організм, направляють його поведінку на пошук того, що необхідно організму. Потреби спонукають людей до дії, до певної діяльності, у цьому полягає їх головна роль. У науковій літературі є значна кількість робіт присвячених різним аспектам проблематики потреб.

Різні автори по-різному визначають поняття "потреба". Потребу розуміють як нужду, як предмет задоволення нужди, як відсутність блага, як цінність, як необхідність, як стан організму (індивіда).

Деякі автори (наприклад Й. Завадський [55] та автори підручника [195, с. 42]) потребу трактують як стан нужди в чомусь, як стан нерівноваги, дефіциту, на усунення яких спрямовані дії людини. Термін "нужда" має два значення: нестача необхідного (дефіцит) і потреба в чомусь [148]. Хоча в цілому потреба і нужда пов'язані між собою, але це не значить, що ці поняття є тотожними. Автори дослідження згодні з тими науковцями, які розглядають потребу не як саму нужду, а як її відображення в свідомості людини. Є. Ільїн у своїй роботі посилається на К. Платонова, який потребу визначає як психічне явище відображення об'єктивної нужди в чиемусь організмі (біологічні потреби) і особистості (соціальні і духовні потреби) та М. Філіпова, який розглядає її як психічний образ нужди [62, с. 23]. В. Бовикін вважає, що нужда – це почуття, що є вихідною складовою природи людини, а потреба – це бажання, що є продуктом мислення, інтелекту людини [16, с. 142].

Розповсюдженим є погляд на потреби як на відображення в свідомості людини того предмету, який може задовольнити (усунути) нужду [62]. Причиною ототожнення потреби і предмету задоволення потреби, згідно з Є. Ільїним, є те, що в багатьох стереотипних ситуаціях поява потреби та її усвідомлення призводить до асоціативного пригадування образів тих предметів, які задовольняли цю потребу раніше, а також дій, необхідних для цього.

Потребу також розуміють як необхідність, залежність від чого-небудь [31; 62; 96; 153]. Однак необхідність відображає вимушеність, почуття обов'язку, доцільність, потрібність, а також залежність організму й особистості від конкретних умов існування, від факторів зовнішнього середовища, суттєвих для власного збереження і розвитку, тому не є у власному розумінні слова потребою.

Потреби та інтереси у свідомості людини перетворюються на мотив. Саме він спонукає людину до цільової діяльності. Слід розглянути більш детально дане поняття. В літературі існує ряд визначень поняття "мотив". Є. Ільїн виділяє такі точки зору на мотив: як на спонукання, на потребу, на ціль, на намір, на властивість особистості, на стан [62, с. 46]. Є й інші трактовки цього терміна.

По-перше, мотив визначають як усвідомлену причину вибору дій і вчинків [169, с. 23]. Мотив (від лат. *movere* – приводити в рух, штовхати) – усвідомлена причина дій і вчинків особистості, спонукання до діяльності, пов'язана із задоволенням потреб [154].

По-друге, мотив часто представляють як усвідомлене спонукання до дії [87, с. 8; 216, с. 372]. Мотив – це переважно усвідомлене внутрішнє спонукання особистості до діяльності, пов'язане із задоволенням певних потреб [169, с. 23].

По-третє, мотив розуміють як сукупність зовнішніх і внутрішніх умов, які викликають активність людини і визначають її направленість (спрямованість) [169, с. 23].

По-четверте, деякі автори трактують мотив як засіб, за допомогою якого особистість, знаходячись у тій чи іншій ситуації, пояснює й обґрунтовує свою поведінку [195, с. 43]. О. Дем'янчук розглядає мотив як усвідомлене спонукання, яке зумовлює цілеспрямовану діяльність. Він зазначає, що джерело діяльності людини (мотив) формується в процесі вдосконалення студентами дій, усвідомлених суперечностей, що виникли між пізнавальною потребою і можливістю її задоволення своїми силами. На думку вченого, до структури мотиву входять: спрямованість (мета діяльності індивіда), емоції (престижу, співпереживання, досягнення успіху, допитливості, позитивних емоцій, самостійності, незадоволеності тощо), характер мотиву, характер діяльності. Сукупність та цілеспрямований розвиток цих складових визначає рівень інтересу та зацікавленість особистості обраною професією [49].

Узагальнюючи вказані тлумачення, можна стверджувати, що мотив є складним психологічним утворенням, яке слугує для обґрунтування певних дій і спонукує до свідомих вчинків.

Мотиви виконують ряд функцій: орієнтуючу, смислоутворюючу, опосередковуючу, обмежуючу, мобілізуючу, виправдовуючу [195].

Орієнтуюча функція полягає в тому, що мотив спрямовує, орієнтує поведінку за можливості вибору варіантів.

Смислоутворююча – у тому, що мотив визначає суб'єктивну значущість певної поведінки для індивіда.

Опосередковуюча – у тому, що мотив народжується на межі зовнішніх і внутрішніх спонукань, опосередковуючи їх вплив на поведінку.

Обмежуюча – у тому, що обмежує ситуативні запити особистості до психофізіологічних можливостей людини.

Мобілізуюча – у тому, що мотив мобілізує додаткові резерви організму для досягнення найбільш значущих цілей.

Виправдовуюча – у тому, що в мотиві закладено ставлення індивіда до обов'язкового контрольованого ззовні еталону, зразка поведінки, соціальних і моральних норм.

Спонукання до навчання може бути [165]:

ситуативним, коли спонуками є мотиви, пов'язані з необхідністю виявити, продемонструвати певні знання, вміння та навички у конкретній ситуації

(на контрольній роботі, при складанні іспиту). Вони є зовнішніми, оскільки не стосуються глибинних основ особистості. Такими можна вважати мотиви-стимули (одержати нагороду, уникнути покарання тощо);

особистісним, пов'язаним з потребою студента у самовдосконаленні, досягненні духовних цілей, ідеалів, безпосередньо спрямованих на розвиток його особистості, на духовне, моральне й інтелектуальне зростання, а також на повноцінне функціонування його як суб'єкта життєдіяльності.

Навчальна діяльність, як і всі інші види діяльності, є полімотивованою. О. Кочарян, Є. Фролова, В. Павленко [94] наводять три види джерел активності: внутрішні, зовнішні й особистісні.

До внутрішніх джерел навчальної мотивації відносять пізнавальні та соціальні потреби (прагнення до соціально схвалюваних дій і досягнень).

Зовнішні джерела навчальної мотивації визначаються умовами життєдіяльності студента, до яких відносяться вимоги, очікування та можливості. Вимоги пов'язані з необхідністю дотримання соціальних норм поведінки, спілкування та діяльності. Очікування характеризують відношення суспільства до навчання як норми поведінки, що приймаються людиною і дозволяють переборювати труднощі, пов'язані зі здійсненням навчальної діяльності. Можливості – це об'єктивні умови, які необхідні для розгортання навчальної діяльності.

До числа особистісних джерел належать інтереси, потреби, установки, ідеали, стереотипи, які обумовлюють прагнення самовдосконалення, самоствердження і самореалізації у навчальній та інших видах діяльності.

На основі зазначених джерел активності О. Кочарян, Є. Фролова, В. Павленко, посилаючись на роботу Б. Айсмонтас, виділяють [2] такі групи мотивів (табл. 2.11).

Таблиця 2.11

Мотиви навчання

Автори / джерела	Група мотивів	Сутність
1	2	3
Айсмонтас Б. Б. [2]	соціальні	усвідомлення соціального значення навчання, розуміння особистісно-розвивального значення навчання, потреба в розвитку світогляду і розуміння навколишнього світу тощо
	пізнавальні	інтерес до отримання знань, допитливість, прагнення до розвитку пізнавальних здібностей, отримання задоволення від інтелектуальної діяльності тощо

1	2	3
	особистісні	почуття власної гідності і честюлюбство, прагнення користуватись авторитетом, наслідування референтних одногрупників
Маркова А. К. [129]	пізнавальні	власний розвиток у процесі навчання, діяльність разом з іншими і задля інших, пізнання нового, невідомого
	соціальні	розуміння необхідності навчання для подальшого життя, процес навчання як можливість спілкування, схвалення з боку значущих людей
Герасимова А. С. [38]	змістоутворювальні	які є не лише спонукачами діяльності, але й додають їй особистісного смислу
	мотиви-стимули	які діють паралельно з першими і служать додатковими спонукачами
В. Апелът [цитовано за роботою 2]	соціальні	почуття обов'язку і відповідальність, усвідомлення соціальної значущості навчання, прагнення зайняти певну позицію в стосунках з оточуючими, отримати їхнє схвалення
	пізнавальні	орієнтація на оволодіння новими знаннями, закономірностями, орієнтація на засвоєння засобів одержання знань
	комунікативні	спілкування з однолітками, дорослими); мотиви саморегуляції (орієнтація на одержання додаткових знань і побудову спеціальної програми самовдосконалення

Аналіз результатів дослідження різних підходів до визначення навчально-професійної мотивації особистості показав, що більшість авторів визначають пізнавальний мотив до діяльності як найголовніший.

Він перебуває в тісному зв'язку із психічними процесами, потребами, характером і темпераментом, а його дія пояснює факти впливу на успішну людську діяльність взагалі і навчальну зокрема. Існування пізнавального мотиву пов'язане з мобілізацією особистості в цілому, із спрямуванням психічних процесів у потрібному руслі для здійснення відповідної діяльності.

Пізнавальний мотив, спрямованість та професійне самовизначення особистості становлять основу професійного мотиву. Автори погоджуються

з думкою більшості дослідників, які під професійними мотивами розуміють інтерес до певної трудової діяльності, що спирається на духовні потреби і мотиви особистості, інтерес яких базується на пізнанні і характеризується підвищеною увагою до професії. Є. Ільїн вважає, що на етапі оволодіння професією мотивація, пов'язана з інтересом до професії, виступає як ресурс і передумова, які необхідні для розвитку професіоналізму. Іншими словами, студенту необхідні стійкі професійні мотиви навчальної діяльності і цілком адекватні уявлення про свою майбутню роботу [62].

Дослідники навчально-професійної мотивації (наприклад, А. Маркова та Л. Божович), окрім пізнавальних мотивів, які орієнтують студента на оволодіння новими знаннями та способами здобуття знань, пов'язаних із навчально-професійною діяльністю і процесом її виконання, виділяють також соціальні мотиви, обумовлені різними соціальними відносинами студента з іншими людьми: намагання одержати знання, щоб принести користь суспільству; почуття відповідальності за навчання; прагнення добре підготуватись до певної професії; зайняти позицію, місце у стосунках з людьми; заслужити авторитет; одержати схвалення [118].

Важливою складовою мотивації є мета, адже саме ціленаправленість відмінна риса людської поведінки. Мета – це усвідомлений та очікуваний результат діяльності, на який спрямована поведінка людини. Важливим є співвіднесення цілі із засобом, який дозволяє її досягти, без цього ціль є не більш ніж абстрактним потягом. Ціль включає в себе як деякий предмет, так і певний аспект умов діяльності, специфічне відображення зовнішнього середовища [98, с. 99]. Потреба є внутрішнім, а мета – зовнішнім аспектом мотивації.

Важливу роль у регулюванні трудової поведінки відіграє винагорода – все те, що працівник вважає для себе цінним [169, с. 84].

Мотивація є соціокультурним феноменом, який хоч і реалізується в економічній сфері, все ж формується культурним середовищем [112, с. 5]. Тому, визначаючи понятійний базис дослідження, необхідно розглянути також сутність понять "цінності", "ціннісні орієнтири", "соціальні норми", які також значною мірою впливають на трудову поведінку.

Щодо визначення першого поняття, більшість авторів погоджується, що цінності – це певні уявлення суб'єкта (уявлення про добро і зло, справедливість, любов та ін.), які соціально схвалені та розділяються більшістю людей [98, с. 882],

уявлення суб'єкта, суспільства, соціальної групи про головні і важливі цілі життя і праці, а також про основні засоби досягнення цих цілей [159, с. 120]. Направленість особистості на ті чи інші цінності матеріальної або духовної культури суспільства характеризує її ціннісні орієнтації [154, с. 121]. Ціннісні орієнтації – стійке відношення до певних цінностей, які проявляються в цілях, ідеалах, переконаннях та інших проявах особистості. Система ціннісних орієнтацій виражає внутрішню основу ставлення особистості до зовнішньої дійсності, створює змістовну сторону направленості особистості. Соціальні норми – правила поведінки, що склалися стихійно чи встановлені свідомо, також є важливими регуляторами трудової поведінки. Вплив соціальних цінностей і норм створює цілісну систему ціннісно-нормативного регулювання.

Навчальна мотивація визначається як приватний вид мотивації, включеної в діяльність навчання, навчальну діяльність. Як і будь-який інший вид, навчальна мотивація визначається цілим рядом специфічних для цієї діяльності факторів:

- по-перше, вона визначається самою освітньою системою, освітнім закладом, де здійснюється навчальна діяльність;

- по-друге, – організацією освітнього процесу;

- по-третє, – суб'єктними особливостями студента (вік, стать, інтелектуальний розвиток, здібності, самооцінка, його взаємодія з іншими студентами і т. д.);

- по-четверте, – суб'єктними особливостями педагога і перш за все системою його відносин до студента, до справи;

- по-п'яте, – специфікою навчального предмета [168].

А. Маркова [117] систематизує психологічні принципи формування мотивації навчання студентів у такому вигляді:

- урахування вікової своєрідності діяльності та мотивації студентів, визначення найближчих і далеких перспектив розвитку мотивації майбутнього фахівця;

- включеність студентів в активні види діяльності та види соціальної взаємодії з іншими людьми;

- якісні зміни окремих сторін мотиваційної сфери, ускладнення її будови, довільна регуляція як показники сформованості новоутворень у цій сфері;

- можливість програмування характеру мотивації через тип навчання.

Одна зі спроб виділення за певними критеріями груп факторів, що обумовлюють розвиток мотивації навчальної діяльності в професійній підготовці зроблена Н. Симоною, яка виділила три групи факторів (рис. 2.6).



Рис. 2.6. Групи факторів, що обумовлюють розвиток мотивації навчальної діяльності в професійній підготовці за Н. Симоною

Таким чином, при дослідженні особливостей мотивації навчання слід залучити до складу респондентів не лише студентів, але і викладачів. Для оцінки стану мотивації викладачів університету та студентів (бакалаврів та магістрів наукового спрямування) слід скористатися методами анкетування, аналізу, порівняння.

Викладачам і студентам було запропоновано анкету, розроблену Ш. Річі та П. Мартіном "Мотиваційний профіль" [157]. Її особливістю є досить високий ступінь диференціації індивідуумів за рахунок більш широкого відносно інших переліку потреб, а також більш чіткого розподілення мотиваційних факторів за ступенем важливості за рахунок примусового вибору під час співвіднесення даних факторів.

Використання запропонованої методики дозволяє визначити найбільш важливі потреби, тобто визначити мотиваційне ядро, що є надзвичайно важливим для формування мотивації навчання в системі особистісно орієнтованого навчання у вищій школі.

Повний перелік мотиваційних факторів, запропонованих в анкеті подано у табл. 2.12.

Таблиця 2.12

Перелік мотиваційних факторів, запропонованих в анкеті

Назва фактора	Сутність
1	2
1. Матеріальне заохочення	Потреба у матеріальній винагороді і матеріальних благах. Бажання отримати в результаті своєї діяльності матеріальну винагороду

1	2
2. Фізичні умови роботи	Потреба в гарних фізичних умовах навчання і комфортній обстановці
3. Структурування	Потреба в чіткому структуруванні навчальної діяльності, наявності зворотного зв'язку та інформації, що дозволяє оцінити результати своєї роботи, потреба у зниженні невизначеності і встановленні правил і директив виконання роботи
4. Соціальні контакти	Потреба в соціальних контактах: спілкування із широким колом людей, легкий ступінь довірчості, тісного зв'язку із викладачами, адміністрацією університету, ровесниками тощо
5. Взаємини	Потреба формувати і підтримувати довгострокові стабільні відносини, значний ступінь близькості взаємовідносин, довірчості, потреба в більш тісних контактах з іншими людьми
6. Визнання	Потреба у завоюванні визнання з боку інших людей, в тому, щоб оточуючі цінували заслуги, досягнення і успіхи, придбання суспільної значущості
7. Прагнення до досягнень	Потреба в постановці і досягненні складних цілей. Прагнення слідувати поставленим цілям, бути самомотивованим
8. Влада й впливовість	Потреба у владі й впливовості, прагнення керувати іншими, стійке прагнення до конкуренції і впливовості
9. Різноманітність і зміни	Потреба у різноманітності, змінах і стимуляції, прагнення запобігти нудьги
10. Креативність	Потреба бути креативним, аналізуючим, думаючим, відкритим для нових ідей
11. Самовдосконалення	Потреба у вдосконаленні, зростанні і розвитку як особистості. Вказує на бажання самостійності, незалежності та самовдосконалення
12. Цікава й корисна робота	Потреба в цікавій і корисній для суспільства праці, наповненій смыслом і значенням

Аналіз основних факторів мотивації навчання, проведений серед викладачів університету та студентів (бакалаврів та магістрів наукового спрямування), показав, що на їх поведінку запропоновані фактори впливають таким чином: фактори, що впливають на поведінку викладачів, представлені на рис. 2.7, фактори, що впливають на поведінку магістрів наукового спрямування – на рис. 2.8, фактори, що впливають на поведінку студентів-бакалаврів – на рис. 2.9.

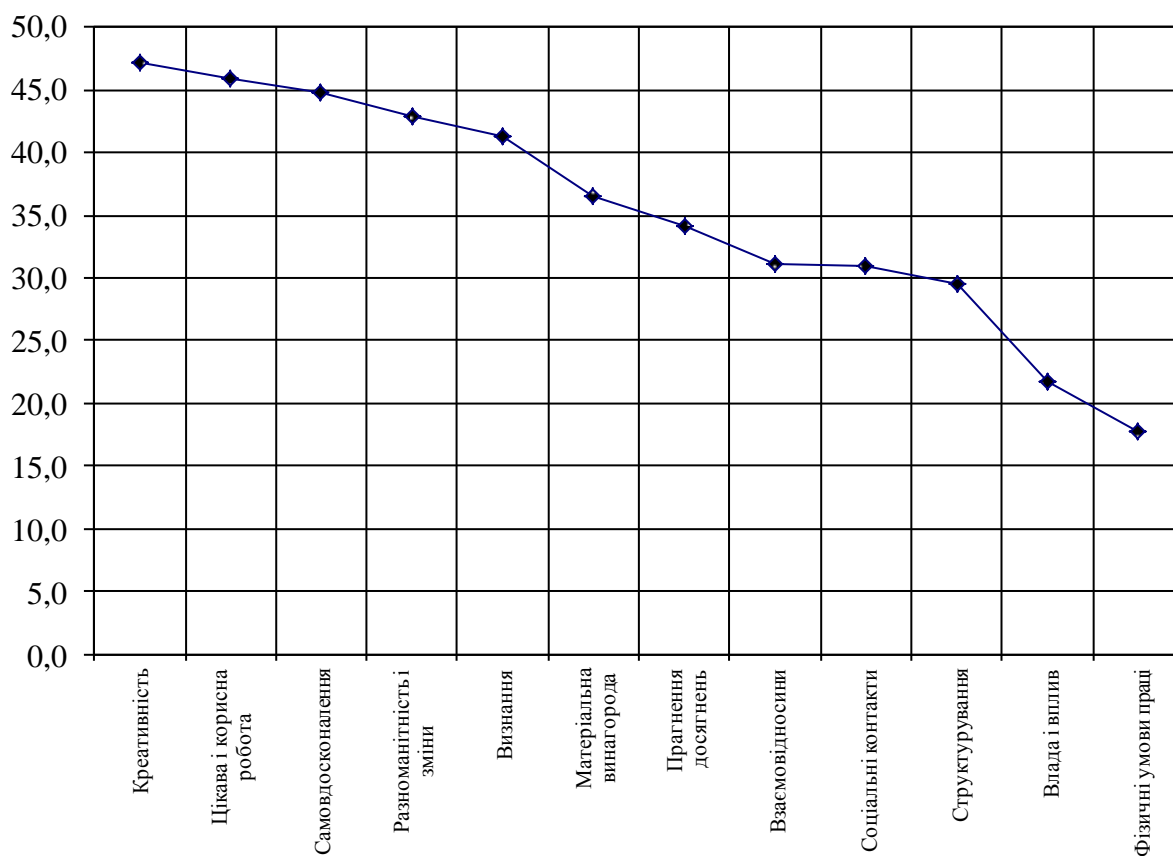


Рис. 2.7. Результати ранжування факторів мотивації викладачів за ступенем впливу

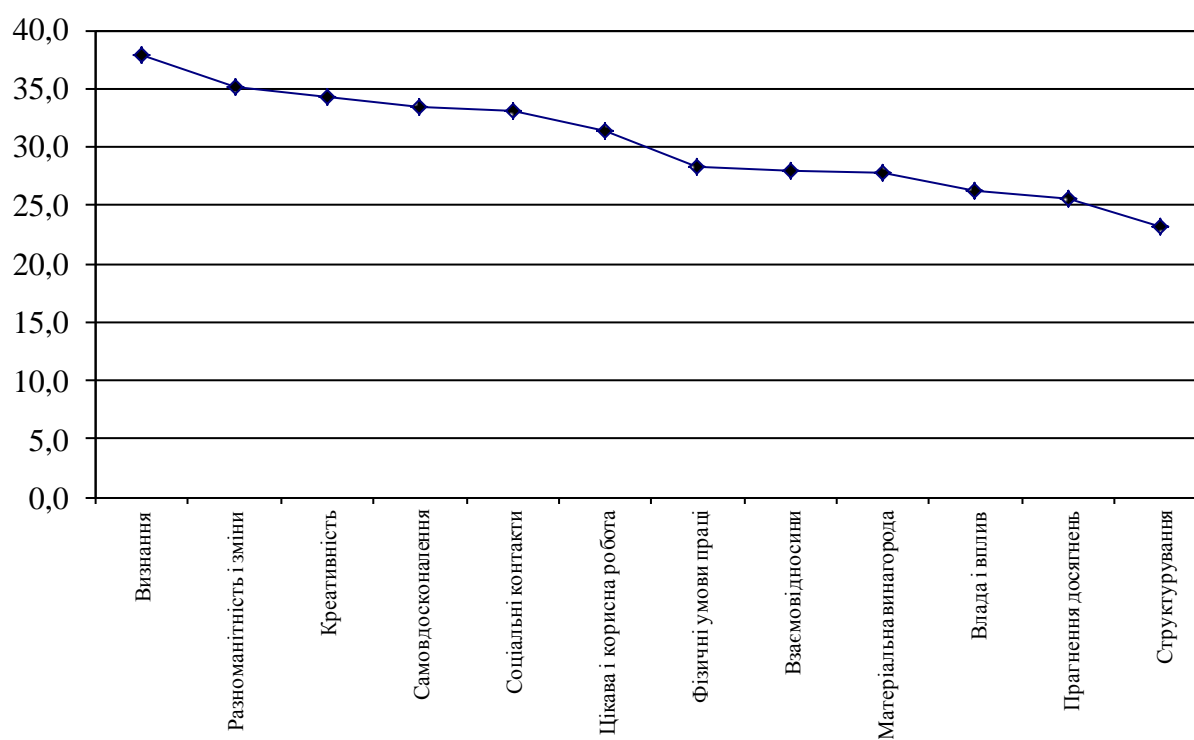


Рис. 2.8. Результати ранжування факторів мотивації магістрів наукового спрямування за ступенем впливу

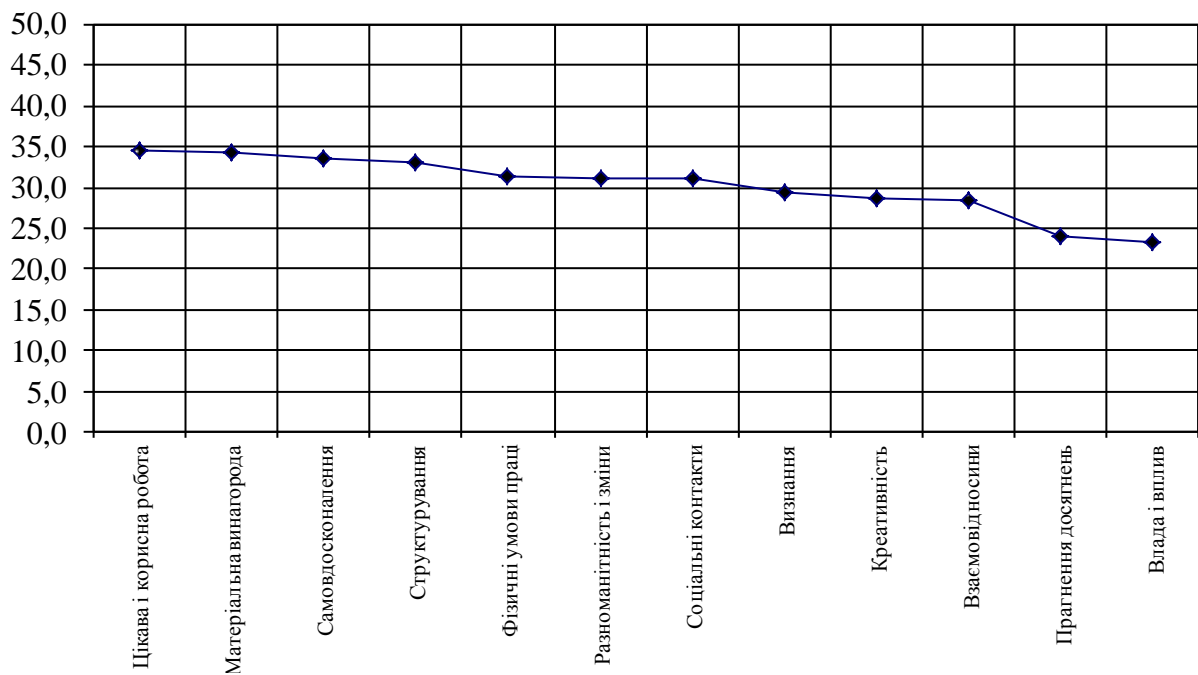


Рис. 2.9. Результати ранжування факторів мотивації студентів-бакалаврів за ступенем впливу

Для викладачів на першому місці за значущістю – креативність, тобто потреба бути креативним, аналізуючим, думаючим працівником, відкритим для нових ідей; на другому – цікава й корисна для суспільства праця, наповнена значенням і смыслом; на третьому – самовдосконалення, потреба у зростанні і розвитку як особистості; на четвертому – різноманітність і зміни, прагнення запобігти нудьги; на п'ятому – визнання, висока оцінка заслуг, досягнень і успіхів, придбання суспільної значущості. Матеріальне винагородження знаходиться лише на шостому місці. Прагнення досягнень на сьомому. Взаємовідносини, соціальні контакти, структурування поділяють восьме місце. На останніх місцях знаходяться влада і впливовість та фізичні умови праці. Тобто проведений аналіз показав, що викладачі вузу готові до якісної взаємодії зі студентами під час навчання.

Для магістрів наукового спрямування на першому місці за значущістю визнання; на другому – різноманітність і зміни; на третьому – креативність; четверте місце обіймають самовдосконалення та соціальні контакти; на п'ятому – цікава й корисна для суспільства праця; шосте місце поділяють фізичні умови праці, взаємовідносини, матеріальне заохочення; на сьомому – влада і впливовість та прагнення досягнень. Останнє місце займає структурування.

Для студентів-бакалаврів на першому місці за значущістю цікава й корисна робота; друге місце поділяють матеріальне заохочення і самовдосконалення; на третьому місці – структурування; четверте місце обіймають фізичні умови праці, різноманітність і зміни, прагнення запобігти нудьги та соціальні контакти; п'яте місце розподілили визнання, креативність, взаємовідносини. Прагнення досягнень, влада і впливовість знаходяться на останніх місцях.

Слід зупинитися більш докладно на факторах, що посідають перші місця за здатністю впливати на поведінку викладачів та студентів. Це такі фактори: для викладачів – креативність, цікава й корисна для суспільства праця, самовдосконалення; для магістрів-науковців – визнання, різноманітність і зміни, креативність; для студентів-бакалаврів – цікава й корисна для суспільства праця, матеріальне заохочення, самовдосконалення, структурування. Очевидно, що розглядати їх необхідно лише в комплексі, визначаючи як їх взаємодія впливає на трудову поведінку людини. Для характеристики цих факторів слід скористатися висновками, які зробили у своїй роботі Ш. Річі та П. Мартін [103].

Креативність в умовах швидкого розвитку науки і техніки стає все більш цінною якістю викладача. Люди швидко рухаються від світу, що регулювався сезонними циклами, в якому винаходи здійснювались в основному в час, не пов'язаний з роботою, до світу, в якому креативність – це спосіб руху вперед. Ця область діяльності пов'язана з фундаментальними дослідженнями. Однак креативність у сучасних умовах обмежується рядом факторів. Першим таким фактором є її відповідність організаційній культурі. Друге обмеження – необхідність працювати в команді. Система мотивації для таких людей повинна забезпечити свободу проявлення креативності [103].

Якщо висококреативні особистості потребують цікавої і корисної праці й особливо, якщо їх робота такою є, то можна стверджувати, що існує повна внутрішня згода і рівновага, – стимули діють в одному напрямі. Завданням системи мотивації навчання буде надання простору і часу для креативності, але при цьому необхідно пов'язати її з цікавими аспектами діяльності. Саме тут відкриваються широкі можливості для мотивації. Якщо потреба в цікавій та корисній роботі є сильним мотиватором, то завдання полягає в організації роботи таким чином, щоб студенти і викладачі могли сприймати її як корисну чи цікаву. Якщо людям з таким поєднанням потреб не гарантувати цікаву і корисну роботу, то можна очікувати послаблення їх відданості справі і з тим, що свою креативність вони спрямують за межі установи. Крім того, очевидно, що такі студенти і працівники ВНЗ в основному самотивовані, тому управляти їх поведінкою слід делікатно.

Цікава робота підсилює самовдосконалення, а креативність – це традиційний шлях до саморозвитку. Як показують дослідження [103, с. 208], люди з подібними потребами шукають середовище, що є найбільш підходящим для їх задоволення, наприклад, вищі навчальні заклади. Проводячи наукові дослідження, спеціаліст реалізує свою потребу в саморозвитку і незалежності, креативності, а навчальний заклад досягає бажаного результату. Якщо всі стимули діють в одному напрямі, людина продемонструє відданість праці, а її готовність навчатися, проходити тренінги, самовдосконалюватися буде на найвищому рівні. У цілому така комбінація факторів передбачає наявність прагматичного погляду на навчання, іншими словами навчання повинно бути корисним для кращого виконання своїх обов'язків або для іншої роботи.

Таким чином, можна зробити висновок, що викладачі ВНЗ мають високий рівень мотивації за рахунок відповідності їх провідних потреб та потреб ВНЗ, тобто спостерігається гармонія інтересів обох сторін.

Розглядаючи провідні фактори мотивації магістрів наукового спрямування можна зробити такі висновки. Визнання є значущим фактором життєвого успіху. Люди, які мають добру репутацію і діяльність яких отримала визнання і схвалення, почувають себе впевнено і комфортно, що, в свою чергу, впливає на навчання. Студенти з високим рівнем потреби визнання прагнуть, щоб до їх думки прислухалися, їх заслуги помічали. У такому випадку вони виправдовують очікування оточуючих. Хоча задовольнити людей, які мають пріоритетну потребу у визнанні, не завжди вдається в умовах ВНЗ, особливо якщо вони прагнуть постійного визнання і схвалення, однак є певні правила, що дозволять певним чином уникнути демотивації:

- по-перше, визнання і схвалення повинні проявлятися безпосередньо після події, що їх викликає;

- по-друге, визнання потрібно проявляти у різних формах;

- по-третє, визнання залежить від щирості його прояву.

Однозначним джерелом визнання може стати креативність, яка також посіла високе місце в рейтингу, особливо, якщо людина успішно проявляє креативність. У такому випадку буде спостерігатися значна самомотивація. Доповнює цю картину і фактор "різноманітність і зміни". Людей з високою потребою у визнанні та креативності ваблять зміни. Якщо характер завдань та робіт передбачає постійні зміни, якщо є необхідною свіжа енергія та нові ініціативи, то такі люди будуть чудово для неї підходити. Однак і їх проблема полягає в постійному прагненні нового, що призводить до втрати інтересу до розпочатої справи. Тому, найбільш ефективно вони можуть працювати лише з тими, хто готовий довести справу до кінця.

Отримані результати дослідження факторів мотивації магістрів-науковців свідчать про наявність деяких протиріч у їх системі навчальної мотивації. Так, фактор визнання і креативність взаємно підсилюють один одного і діють в одному напрямі. Однак прагнення до різноманітності і змін, яке супроводжується неможливістю сконцентрувати зусилля, або прагнення до змін заради змін, може знижувати вірогідність задоволення потреби у визнанні. У будь-якому випадку жодна з цих потреб не зможе бути задоволена у повному обсязі.

Основні фактори мотивації студентів-бакалаврів – це цікава й корисна праця, матеріальне заохочення, самовдосконалення та структурування. Звичайно, найбільш сприятливою є ситуація, коли студент, вважає свою діяльність під час навчання корисною, цікавою та високооплачуваною. У даному випадку можна говорити про самомотивацію. Однак викладачам не слід забувати про необхідність налагодження взаємозв'язку між зусиллями, результатом та винагородою.

Люди, які мають високу потребу в самовдосконаленні, оцінюють свою роботу з позицій того, що вона може їм дати в цьому сенсі. Мотивація людей з такими устремліннями потребує розуміння, чого вони прагнуть, і вміння співвідносити те, до чого вони прагнуть, з тим, що необхідно.

Люди з високою потребою у структуруванні роботи повинні точно знати, що від них потребують. Вони бажають знати правила, бути впевненими, що чітко виконують усі положення, навчальні процедури. Стосовно студентів, звичайно, вони потребують високого рівня організованості. Сам підхід до навчання може мати структурований характер: у ВНЗ в основному офіційно встановленими є необхідність навчання, відвідування лекцій, студенти знають правила, дотримання яких дозволить їм досягти кінцевого результату. Ознаками структурованості, на які потрібно звернути увагу є: час, правила і процедури, регулярність заходів, норми й очікування колективу, повторення, передбачуваність, планування, добре розвинені комунікації (особливо письмові). Тобто для людей з високим значенням даного фактору необхідно створити жорстку систему порядку, яка представляє основу, в рамках якої можуть здійснюватися всі інші дії.

Таким чином, проведене дослідження підтверджує необхідність формування системи мотивації навчання в рамках культурологічної концепції, орієнтованої на особистість Є. Бондаревської [21]. Основними положеннями даної концепції є:

1) головний принцип реформування в умовах сучасної освіти – перехід від ідеології до культури, в тому числі і педагогічної;

2) освіта забезпечує духовний вигляд людини, яка формується в процесі освоєння духовних і моральних цінностей культури;

3) об'єкт і мета освіти – людина культури;

4) для формування культуровідповідного змісту освіти та відтворення в освітніх структурах культурних зразків і норм життя, які випереджають сучасний рівень розвитку суспільства, необхідно забезпечити інтеграцію освіти в культуру;

5) утворення в контексті національної та світової культури передбачає гуманітаризацію змісту, застосування гуманістичних технологій у навчанні і вихованні та створення в освітніх установах середовища, яке формує особистість, здатну до творчої самореалізації у сформованій соціокультурній ситуації;

6) творчість – це основа всебічного розвитку культури, тому принцип креативності, створює атмосферу співтворчості та співробітництва, є основним принципом освіти в контексті культури;

7) освіта має бути наповнене культурними, тобто людськими смислами;

8) культурологічний підхід – основний метод проектування орієнтованого на особистість освіти, компонентами якого є:

ставлення до студента як до суб'єкта, здатного до культурного саморозвитку;

ставлення до викладача як до посередника, який допомагає студенту оволодіти культурою;

ставлення до освіти як до культурного процесу, основою успішної реалізації якого є діалог, співпраця учасників та особисті смисли;

ставлення до навчального закладу як до цілісного культурно-освітнього простору, який відтворює культурні зразки життя, здійснює виховання людини культури.

2.5. Інструменти формування професійних компетентностей: корпоративна культура навчальної установи

Найважливішою особливістю управління сучасним освітнім закладом як соціальною системою є безперервний пошук продуктивного компромісу між інтересами установи та інтересами людини. Формування регламентів або правил діяльності має бути доповнене формуванням бажання педагогічного складу їх прийняти і виконувати. Це об'єктивно пов'язано з процесами, що відбуваються в цивілізованому суспільстві.

Трансформації, які відбуваються сьогодні в Україні, – це не стільки трансформація економіки, скільки трансформація типу культури, що існує в суспільстві. Без зміни існуючої корпоративної культури в установах зі старими цінностями, такими, як: дисципліна, слухняність, ієрархія і влада, часто неможливе створення нової системи управління з іншими цінностями, такими, як: участь, розкриття особистості та індивідуальний підхід до особистості співробітника, творче мислення.

Проблема культурного відродження стоїть сьогодні перед суспільством в цілому, але перед вищою школою особливо, оскільки, з одного боку, вона бере участь у формуванні нормативно-ціннісної основи поведінки у студентів, а з іншого, як будь-яка інша організація, має потребу в розвинутій корпоративній культурі для успішної діяльності.

Дослідження показують, що кожна навчальна установа – це складний механізм, основою життєвого потенціалу якого є корпоративна культура: те, заради чого люди стали членами навчального закладу, те, як будуються відносини між ними; які стійкі норми і принципи життя та діяльності ВНЗ вони поділяють; що, на їх думку, добре, а що погано, і багато іншого з того, що відноситься до цінностей і норм. Усе це не тільки відрізняє один ВНЗ від іншого, але й істотно зумовлює успіх його функціонування та виживання в довгостроковій перспективі.

І хоча частіше корпоративну культуру як явище відносять до організацій, спрямовану в першу чергу на отримання прибутку, вона існує і в вищих навчальних закладах, націлених на розкриття і розвиток інтелектуально-творчого потенціалу. Зараз ВНЗ можна назвати корпорацією не тільки тому, що він є об'єднанням групи людей, але і в тому, що існує тенденція до укрупнення ВНЗ: організації їх як великих університетських комплексів (корпорацій), що включають в себе вищі навчальні заклади та середньоспеціальні з різною спеціалізацією. Цей комплекс-корпорація повинен бути пов'язаний єдиними напрямками, в тому числі корпоративною культурою.

Корпоративна культура у вищому навчальному закладі включає в себе класичні соціально-психологічні конструкти: цінності та норми, переконання і очікування, міфи і вірування, ритуали і традиції, символи та мову, оскільки вони відображають освітню установу як академічну культуру і в той же час сприяють відокремленню навчальних закладів один від одного. Ці конструкти визначають образ мислення і дій співробітників, викладачів, аспірантів та студентів як в середині ВНЗ, так і поза ним. Вони приймаються і розділяються всією громадськістю навчального закладу і передаються при приході "новачків"

для їх адаптації до особливостей навчальної установи. При цьому корпоративна культура формується весь період існування навчального закладу під впливом матеріальних і нематеріальних, явних і прихованих, свідомих і несвідомих процесів і явищ, піддаючись постійним змінам. Але в ідеалі вона виконує важливу роль – об'єднує всіх у ВНЗ в єдину команду для ефективної реалізації місії навчального закладу. Адже значущість корпоративної культури полягає саме в тому, що вона природним шляхом дозволяє відбирати найбільш результативні для досягнення мети внутрішньокорпоративні міжособистісні відносини, відповідні моделі поведінки.

Культивуючи такі цінності, як компетентність, творча спрямованість, готовність до зовнішньої і внутрішньої конкуренції (змагання), до роботи в команді, колективізм, гордість за свій навчальний заклад, корпоративна культура підвищує згуртованість внутрішньої спільноти, узгодженість їх поведінки, найбільш відповідного цілям закладу [12, с. 63].

Проте, як і культуру комерційних організацій, почали досліджувати корпоративну культуру у вищих навчальних закладах лише нещодавно. На практиці спрямованим впливом, формуванням культури займаються ще не у всіх навчальних закладах, оскільки або покладаються на її стихійне формування, або не вважають її важливою для навчального закладу.

Як пише в своїй роботі А. Франц: "Культура організації наукової та освітньої роботи університетів сприймається всіма його учасниками найчастіше як чуттєво-емоційна даність, тобто не завжди ними усвідомлюється. Це істотно ускладнює її вивчення, тому культура професійної діяльності університетів оцінюється досить приблизно: висока – низька, хороша – погана, гідна – негідна. Але до тих пір поки не виявлена специфіка корпоративної культури університетів, неможливо сформулювати об'єктивні критерії її оцінки, аналізувати її стан і проектувати напрями її вдосконалення " [181, с. 26].

Проте на сьогодні досить часто виникають суперечки стосовно розуміння категорії корпоративної культури. Підприємці асоціюють її із жорсткими правилами, а працівники – зі спільним проведенням дозвілля та корпоративними вечорами. У науковій літературі різні автори під поняттям корпоративної культури досліджують організаційну культуру, ділову культуру, етику бізнесу та ділового спілкування. Для визначення чіткого трактування та розуміння корпоративної культури слід звернутися до історії розвитку та формування даного терміна.

Феномен "корпоративної культури" почали активно вивчати на Заході на початку 80-х років XX століття. Маючи на увазі неоднозначність трактувань

феномена корпоративної культури, визначення корпоративної культури західними вченими варіюються від розуміння її як набору важливих установок, які поділяються всіма членами того чи іншого суспільства (В. Сате) до визначення корпоративної культури як невидимого неформального свідомості організації (К. Шольц).

Особливу увагу в той час на розгляд питань культури звернув Е. Шейн. Його праці мають найбільше спрямування на опис культури та визначення ролі керівника у створенні та розвитку корпоративної культури [191].

Що стосовно культури діяльності у ВНЗ в Україні, то на той час ця тема майже не досліджувалась або розглядалась з інших теоретичних позицій та в іншому суспільно-економічному контексті. Отже, з часом підходи до розуміння корпоративної культури та визначення її ролі в організації набувають все більшої значущості. На сьогодні в Україні вченими також проводиться безліч досліджень корпоративної культури. І в той же час вчені роблять багато суперечливих, різноманітних та неоднозначних висновків щодо тлумачення поняття корпоративної культури (табл. 2.13).

Таблиця 2.13

Визначення поняття "корпоративна культура"

Автори	Визначення	Ототожнення
1	2	3
Задихайло Д. В., Кібенко О. Р., Назарова Г. В. [56]	Сукупність правил, звичаїв та сталої практики в галузі корпоративного управління, яка не отримала нормативного закріплення в законодавстві та базується на загальному культурному рівні суспільства, нормах моралі, діловій практиці тощо. Культуру організації можна визначити як сукупність ідей, корпоративних цінностей і норм поведінки, що формуються в ході спільної діяльності для досягнення загальних цілей певної організації	Сукупність правил, звичаїв та сталої практики
Хаст Г. Л. [92, с. 17]	Система цінностей, вірувань, переконань, уявлень, очікувань, символів, а також ділових принципів, норм поведінки, традицій ритуалів, які склалися в організації або її підрозділах за час діяльності та приймаються більшістю співробітників	Система цінностей, вірувань, переконань, уявлень, очікувань, символів, а також ділових принципів, норм поведінки, традицій ритуалів

1	2	3
Гриньова В. М., Попов О. Є. [40, с. 295]	Сукупністю ціннісних установок, норм, формальних та неформальних законів поведінки, які відбивають соціальні, економічні, виробничі відносини, що склалися в корпорації та культивуються її керівництвом	<i>Сукупність</i> ціннісних установок, норм, формальних та неформальних законів поведінки
О. Бабиш [7, с. 451]	Сукупність чітко визначених уявлень про цінності та управлінські принципи	<i>Сукупність</i> чітко визначених уявлень
Д. Мерсер [122, с. 292]	Максимальний розвиток ініціативи, талантів, професійних навичок, творчих здібностей і вміння знайти себе в нових обставинах; заохочення досягнень співробітників та їхнього особистого внеску; створення можливостей для творчого зростання; забезпечення таких умов, коли кожен буде почутий; захист прав і гідності; гарантія особистої захищеності	<i>Розвиток</i> ініціативи, талантів, професійних навичок, творчих здібностей і вміння знайти себе в нових обставинах; <i>заохочення досягнень створення можливостей захист</i> прав і гідності; <i>гарантія особистої захищеності</i>
Т. Пітерс, Р. Уотермен [202, с. 76]	Невидиме і неформальне "усвідомлення" організації – образ думок, управлінська культура (ідеологія управління, стилі керівництва і вирішення керівниками проблем, їх поведінка загалом), яка визначає політику організації відносно працівників, партнерів і клієнтів; сукупність найбільш важливих ідей, поглядів, основних цінностей і стандартів, переконань, етичних норм, вірувань і очікувань, які приймають більшість працівників	<i>"Усвідомлення"</i> організації

Отже, трактування є досить різноманітними та різноспрямованими. Проведене теоретичне узагальнення проблем визначення сутності категорії "корпоративна культура" дозволяє відокремити ряд спільних моментів.

По-перше, автори звертають увагу на базові зразки поведінки та дії, які приймаються всіма членами організації. Ці зразки пов'язані з баченням навколишнього середовища (групи, організації, суспільства) та змінні (робота, час, простір, відносини), що регулюють їх.

По-друге, цінності орієнтують співробітників в тому, яку поведінку слід вважати припустимою або неприпустимою. Прийнята цінність допомагає індивіду зрозуміти те, як він має діяти в конкретній ситуації.

Третім спільним атрибутом поняття корпоративної культури вважається "символіка", за допомогою якої ціннісні орієнтації передаються членам організації. Багато організацій мають спеціальні, призначені для всіх документів, в яких вони детально описують свої ціннісні орієнтації. Однак зміст і значення останніх найбільш повно розкриваються працівникам через історії, легенди і міфи, які розповідають, переказують, тлумачать.

Кожна навчальна установа має свої особливі параметри корпоративної культури, які дозволяють легко відрізнити один заклад від іншого та виділити їх особливості. Корпоративна культура кожної організації є особливою, проте основним загальним її завданням є забезпечення порядку в діяльності. Тому щоб повністю розкрити основні завдання корпоративної культури, необхідно дослідити основні функції, які вона виконує в навчальній установі.

Корпоративна культура забезпечує формування морально-етичних цінностей і установок життєдіяльності корпорації, що спонукають потенціал інтелектуальної і духовної енергії людських ресурсів на ефективну реалізацію її місії. Під безпосереднім впливом корпоративної культури відбувається зміцнення зв'язків (соціальне партнерство) працівників з керівництвом університету, об'єднання (солідарність) працівників усіх рівнів на основі цінностей, норм і традицій організації, підвищення їх відповідальності за якість діяльності. Вона організовує роботу і розпоряджається людськими ресурсами таким чином, щоб діяльність університету забезпечувала високу мобільність, збагачення, соціальний захист тих, хто в ньому працює. Надзвичайно важлива її роль у створенні фірмового стилю, спрямованого на розвиток культури якості, процвітання організації, стимулювання задоволеності працею і підвищення соціального внеску в суспільство.

Вищий навчальний заклад є специфічним типом корпорації, у зв'язку з чим і корпоративна культура в ньому набуває виховних функцій, які впливають на процес формування майбутніх фахівців.

Очевидно, що в період, коли стрімко змінюються соціально-економічні відносини у суспільстві, система вищої освіти радянського періоду повинна модернізуватися. Як це зробити в плані навчального процесу, застосування освітніх технологій вже відомо. Сьогоднішнє завдання полягає в тому, щоб процес професійної освіти пов'язати з процесом виховання [57]. Загальновідомо, що освітній пласт в системі педагогічної діяльності є визначальним (а його,

як відомо, забезпечують дисципліни та предмети гуманітарного циклу). Досвід показує, що навчання, яке виключає духовно-моральну складову й орієнтоване лише на передачу максимального обсягу знань та освоєння технологій, не забезпечує професійну успішність фахівця. Дуже важливо, якого професіонала готує ВНЗ. Ще більш важливо, якого типу особистість намагається сформувати.

Звідси випливає і новий рівень вимог до особистості викладача. Навчальний заклад має ставити за мету сформувати з викладача-предметника, покликаного викладати студентам певну практичну інформацію, – вчителя з великої літери, який, незалежно від науки, яку він викладає, прагне зробити своїх студентів не просто професіоналами, але й культурними людьми. Таке прагнення забезпечується його власним способом життя, який може стати для його студентів прикладом, уроком, моделлю поведінки. Умовою ефективності педагогіки ВНЗ є рівень культури самих вчителів – професорів, доцентів, асистентів, – які виховують у собі моральні установки. У вихованні сучасного підприємця навчальний заклад має виховувати у студента розуміння того, що саме його зовнішній вигляд, одяг, манери, форма спілкування, лексика і стилістика його мови мають певну соціальну та культурну цінність, мають певне значення для майбутньої професійної діяльності.

Саме тому питання про внутрішню корпоративну культуру ВНЗ є актуальним. Необхідно чітко розуміти, що корпоративна культура присутня в кожній навчальній установі, незалежно від того, формально закріплена вона в колективі чи ні.

Формування або зміна корпоративної культури – це, як правило, складний, тривалий процес. Починається він з формулювання основних цілей і завдань організації, зі створення стратегічного плану розвитку та інших основоположних документів. Тільки в цьому випадку корпоративна культура буде виконувати своє призначення та сприяти впровадженню цілей і завдань організації в життя. На основі цих базових документів будується каркас корпоративної культури, включаючи опис норм і стандартів поведінки членів організації, створення або підтримання її традицій та символіки. Сильна сформована корпоративна культура характеризується тим, що ключові корпоративні цінності активно підтримуються і розділяються майже всіма членами організації. Чим більше співробітників визнає ключові цінності, чим більше вони віддані їм, тим сильніше корпоративна культура.

Для культурних змін потрібно багато часу. Нові цінності і норми повинні отримати схвалення співробітників, їх не можна ввести розпорядженням "згори". Лише за допомогою ґрунтовної роз'яснювальної роботи можна

переконати співробітників відмовитись від своїх старих поглядів і звичок. Таку інноваційну культуру повинні прийняти більшість співробітників. При цьому першорядну роль відіграють позиція і поведінка вищого керівництва навчальної установи, адже від нього великою мірою залежить позиція та поведінка в колективі.

При формуванні професійних компетентностей та використанні корпоративної культури в якості інструменту, слід пам'ятати, що сприйняття корпоративної культури індивідуально. Кожен член організації має свої попередньо сформовані переконання, які визначають його розуміння та сприйняття культури. Існують первинні і вторинні механізми її передачі.

До первинних механізмів передачі корпоративної культури відносяться: критерії розподілу винагород та заохочень; відокремлення об'єктів уваги, оцінки та контролю керівника; створення образів для наслідування; стратегія розв'язання кризових ситуацій та конфліктів; критерії відбору при прийомі на роботу, ротація кадрів.

Вторинний механізм передачі корпоративної культури включає: систему принципів діяльності ВНЗ; композицію та структуру навчальної організації; дизайн приміщень; історію, міфи та легенди; офіційні документи, що декларують місію організації, її філософію.

Різні підходи до визначення та форм вияву корпоративної культури зумовлені існуванням різних рівнів у сприйнятті та формуванні системи цінностей організації. Як західні, так і українські фахівці одностайні у думці, що на полюсах формування культури стоять видимі дії, з одного боку, і підсвідомі уявлення – з іншого.

Так, один із провідних фахівців в області психології організації Е. Шейн [191] розробив ієрархію рівнів корпоративної культури. В основі її лежать деякі базові уявлення про характер навколишнього світу, реальності у часі, просторі, людській природі, людській активності, людських взаєминах. На підсвідомому рівні ці припущення визначають поведінку людей, допомагаючи їм освоїти атрибути корпоративної культури.

Другий рівень представляє цінності та вірування, які свідомо поділяють усі члени організації. Це базовий рівень корпоративної культури, на ньому засновуються норми поведінки в організації. Спільні цінності народжують єдність поглядів і дій, що надзвичайно важливо для досягнення спільних цілей.

Зазвичай цінності організації (університету) декларуються і фіксуються в цільових установках, в документах, що визначають основні принципи діяльності організації, в планах розвитку організації. Так, основна діяльність ХНЕУ

ім. Семена Кузнеця будується на таких публічно проголошених принципах і цінностях [208, с. 7]:

1. Безперервність освіти, її системність та систематичність.

2. Інноваційність змісту освіти.

3. Єдність фундаментальності та фаховості змісту освіти.

4. Корпоративність, партнерство всіх учасників освітянської діяльності в університеті.

5. Гнучкість освітянської діяльності.

6. Урахування ефекту співнавчання.

7. Діяльнісний принцип навчання.

Нарешті, третій рівень корпоративної культури – це її зовнішні прояви. До них відносяться технологія й архітектура, спостережувані зразки поведінки людей (ритуали, церемонії), організація приміщень та інші видимі атрибути культури.

Корпоративні церемонії – це особливі планові заходи, що проводяться заради тих, хто працює в організації. Церемонії призначені продемонструвати присутнім найбільш яскраві приклади вираження корпоративних цінностей, сприяти об'єднанню співробітників університету, вітати корпоративних героїв.

Наприклад, одна зі значущих церемоній ХНЕУ ім. С. Кузнеця – відзнака найкращих працівників університету "Золотим знаком ХНЕУ ім. С. Кузнеця". Кандидати повинні мати особливі відзнаки у розвитку університету, вони обов'язково обговорюються та затверджуються вченою радою університету. Диплом і почесний нагрудний знак вручаються в урочистій обстановці [206].

Слід визначити основні елементи корпоративної культури та розглянути, як вони втілюються в корпоративну культуру ХНЕУ ім. С. Кузнеця (табл. 2.14).

Таблиця 2.14

Аналіз розвитку організаційної культури (на прикладі ХНЕУ ім. Семена Кузнеця)

Елемент організаційної культури	Практична реалізація в ХНЕУ ім. Семена Кузнеця
1	2
Місія	Формування творчої особистості, міцного професіоналу для наукової та практичної роботи у сфері суспільно-економічної діяльності з метою підвищення рівня та якості життя людей і прогресивного розвитку суспільства

1	2
Командний дух, стилі керівництва та лідерства	Розробка, колективне обговорення та офіційне прийняття на Вченій Раді Університету основоположних документів ВНЗ – "Кодекс професійної етики та організаційної культури працівників та студентів ХНЕУ ім. С. Кузнеця", "Концептуальні засади розвитку ХНЕУ ім. С. Кузнеця", використання методів соціологічно-психологічних досліджень Лабораторією креативного інтелекту та відповідними підрозділами університету з метою дослідження точки зору співробітників на ті чи інші аспекти життя університету
Діловий етикет спілкування	Відповідно до "Кодексу професійної етики та організаційної культури працівників та студентів ХНЕУ ім. С. Кузнеця" науково-педагогічні працівники та студенти повинні створювати атмосферу толерантної взаємодії з метою отримання високоякісної економічної освіти; бути ввічливими в будь-яких ситуаціях незалежно від свого настрою або бажання; повинні вміти слухати співрозмовника для формування ефективної взаємодії та ін.
Процес соціалізації	Новим студентам та співробітникам ХНЕУ ім. С. Кузнеця вручаються буклети, в яких подана основна інформація про університет, його історія, традиції. Також для студентів та співробітників оформлюються особисті ідентифікаційні картки, що слугують перепусткою в бібліотечний корпус. Кожний співробітник має свою адресу для роботи з електронною поштою. Соціалізації сприяють планові заходи. Так, на початку навчального року проводяться заходи: Посвята в студенти, День факультету, Студентська весна, Королева ХНЕУ ім. С. Кузнеця
Фірмовий стиль	У ХНЕУ ім. С. Кузнеця сформульовані рекомендації щодо зовнішнього вигляду співробітників та студентів; розроблена організаційна атрибутика: емблема, прапор, вимпели, значки, написаний гімн; кожний рік публікується альбом випускників
Формування культурних традицій	Функціонують спортивні секції, створений фан-клуб футбольної команди, проводяться спартакіади
Система комунікацій та відкритого інформаційного простору	Існує web-портал ХНЕУ ім. С. Кузнеця (http://www.iktportal.hneu.edu.ua/) Сайт персональних навчальних систем ХНЕУ ім. С. Кузнеця http://www.ikt.hneu.edu.ua/ Інформація про ХНЕУ ім. С. Кузнеця подана в електронній енциклопедії Вікіпедії http://ru.wikipedia.org/wiki/Харьковский_национальный_экономический_университет На освітньому порталі "Курсор" http://kursor.org.ua/provs/529-harkovskiy-natsionalnyy-ekonomicheskii-universitet-hneu На сайті Харківського профсоюзу студентів http://profsoyuz.kh.ua/Xarkovskii_Nacionalnyi_Jekonomicheskii_Universitet#.UOltUiAer3w є власна сторінка в соціальній мережі – http://vk.com/ingek . Працює портал www.hneu.edu.ua , на сайті університету розміщена інформаційна система підтримки працевлаштування, студенти та працівники можуть залишити свої коментарі

1. Місія організації – це концепція її життєдіяльності, що обумовлюється принципом соціальної відповідальності і є основою всіх заходів. Місія висловлює головний сенс існування організації, її цінності, визначає її роль у системі суспільних відносин, формує принципи взаємодії з навколишнім середовищем. Місія формує імідж ВНЗ, який буде відрізняти його від конкурентів.

Отже, колектив Харківського національного економічного університету ім. С. Кузнеця сформулював свою місію так: "Формування творчої особистості, міцного професіоналу для наукової та практичної роботи у сфері суспільно-економічної діяльності з метою підвищення рівня та якості життя людей і прогресивного розвитку суспільства" [84, с. 6].

2. Командний дух, стилі керівництва та лідерства. Щоб дії керівництва сприяли формуванню та зміцненню корпоративної культури, менеджер повинен бути послідовний у своїй поведінці. Люди дізнаються більше про корпоративну культуру зі спостереження поведінкових реакцій, ніж із вивішених на стіні гасел або декларованих принципів організаційної політики. Корпоративна культура передається через відповідну реакцію менеджера на дію працівника. Послідовність у реакціях керівництва відіграє основну роль у підтримці певних культурних норм.

Університет делегує співробітникам все більше повноважень та відповідальність, залучає співробітників до прийняття управлінських рішень, організовує чіткий контроль за кінцевими результатами роботи. Першим кроком на шляху згуртування колективу для досягнення єдиних цілей була розробка основоположних документів ВНЗ – "Кодекс професійної етики та організаційної культури працівників та студентів ХНЕУ ім. С. Кузнеця" [84], "Концептуальні засади розвитку ХНЕУ ім. С. Кузнеця". Ці документи широко і неформально обговорювалися в колективі і були прийняті на раді університету. Слід відзначити також високий рівень залучення співробітників та викладачів ВНЗ у процес планування і розвитку самого університету. Автори вважають це принциповим положенням, яке обумовлює ефективну діяльність усієї організації.

В основі корпоративної культури ХНЕУ ім. С. Кузнеця лежить постулат, згідно з яким успіх організації обумовлений не стільки жорстким контролем, скільки вихованням почуття дисципліни в повсякденній діяльності співробітників. Якщо людина має свободу, вона сама несе відповідальність за свої дії. Створення організації, де дисципліна є нормою, займає багато часу і сил. Але, будучи одного разу створеною, вона дозволяє співробітникам усіх ланок працювати максимально ефективно. Найбільш дієвими засобами розвитку само-

дисципліни є встановлення чітких стандартів виконання роботи, демократизація доступу до інформації, розвиток культури безперервних змін.

Для забезпечення зворотного зв'язку широко використовуються соціологічні опитування, які дозволяють виявити точку зору співробітників на ті чи інші аспекти життя університету. Результати анкетування обов'язково враховуються при плануванні, реалізації або оцінці тих чи інших проектів.

3. Діловий етикет спілкування. Основний зміст цього елемента реалізовано в Кодексі професійної етики та організаційної культури працівників та студентів ХНЕУ ім. С. Кузнеця, який розташований на офіційному сайті університету та наголошує [84, с. 16]:

1) Науково-педагогічні працівники та студенти повинні створювати атмосферу толерантної взаємодії з метою отримання високоякісної економічної освіти.

2) Науково-педагогічні працівники ХНЕУ ім. С. Кузнеця та студенти повинні бути ввічливими в будь-яких ситуаціях незалежно від свого настрою або бажання.

3) Науково-педагогічні працівники ХНЕУ ім. С. Кузнеця та студенти для формування ефективної взаємодії повинні вміти слухати співрозмовника.

4) Викладач ХНЕУ ім. С. Кузнеця не має права без згоди свого співрозмовника розголошувати або розкривати особисту інформацію, отриману ним у ході спілкування або надання освітніх послуг, при доступі до особистих справ студентів, а також використовувати її у власних цілях.

5) Співробітники ХНЕУ ім. С. Кузнеця та студенти не повинні забувати про допомогу, добрі поради інших. Їх невдячність може привести до зміни відкритої чуйної поведінки колег та студентів на байдужу та неспівчутливу, яка порушить єдність колективу ХНЕУ ім. С. Кузнеця.

6) Рівень довіри властивий студентам і членам трудового колективу ХНЕУ ім. С. Кузнеця, є його важливим соціальним потенціалом, який сприяє благополуччю і його конкурентоспроможності. Розумна довіра і недовір'я як комунікативні ресурси особистості формуються в процесі спілкування і є раціональними способами забезпечення автономії, самостійності, індивідуальної безпеки особи кожного студента і члена трудового колективу ХНЕУ ім. С. Кузнеця.

7) ХНЕУ ім. С. Кузнеця активно підтримує здоровий спосіб життя. У рамках роботи кураторів обов'язково запланованими є співбесіди зі студентами на теми: "Здоровий спосіб життя", "Шкідливість паління, вживання наркотиків і алкоголю", "Профілактика СНІДу".

8) Бажано, щоб громадськість мала уявлення про види послуг, що надаються в ХНЕУ ім. С. Кузнеця фахівцями в галузі освітньої діяльності. Таким чином, працівники ХНЕУ ім. С. Кузнеця зобов'язані знати, які саме факультети, спеціальності є в ХНЕУ ім. С. Кузнеця та ін.

4. Однією із форм ділового взаємодії можна назвати процес соціалізації. Якими б ефективними не були процеси відбору персоналу, нові працівники не можуть відразу ознайомитись з корпоративною культурою і відповідати їй. Щоб стати повноправним членом колективу, новому працівнику недостатньо бути гарним професіоналом – він повинен опанувати всі норми і правила, які існують, і визнати їх. Від того, наскільки швидко новий співробітник почне сприймати і розділяти цінності ВНЗ, залежить успішність його входження в університетське середовище та ефективність роботи. Процес, у ході якого нові члени колективу сприймають цінності та норми, необхідні для того, щоб увійти в колектив, називається соціалізацією.

Залучення до корпоративної культури ХНЕУ ім. С. Кузнеця починається відразу після прийому на роботу або навчання. Новим студентам та співробітникам обов'язково вручаються буклети, в яких подана основна інформація про університет, його історія, традиції. Також для студентів та співробітників оформлюються особисті ідентифікаційні картки, що слугують перепусткою в бібліотечний корпус. Кожний співробітник має свою адресу для роботи з електронною поштою.

Також кожен має можливість підвищити свою кваліфікацію в будь-якій сфері і при цьому відчуває підтримку і схвалення адміністрації ВНЗ. Університет проводить тренінги та семінари, які навчають співробітників необхідним навичкам – від оволодіння інформаційними технологіями до розвитку комунікативних здібностей.

Невід'ємною частиною корпоративних відносин в університеті є зміцнення атмосфери дружнього взаєморозуміння та підтримки, колективізму і товариства. Цьому сприяють планові заходи. Так, на початку навчального року проводиться Посвята в студенти: співробітники, студенти та абітурієнти збираються на свято, знайомляться, діляться враженнями від відпочинку. Традиційними стали свята Дня факультету, Студентська весна, Королева ХНЕУ ім. С. Кузнеця та ін.

5. Фірмовий стиль – це суттєва частина корпоративної культури, що формує у соціального оточення враження про організацію; це обличчя, зовніш-

ність, спосіб існування фірми, що відрізняється сукупністю своєрідних прийомів, манер поведінки, характеристик спілкування і виявляється в основному в поведінці відносно до суб'єктів взаємодії корпорації у зовнішньому та внутрішньому середовищі. У "Кодексі професійної етики та організаційної культури працівників та студентів ХНЕУ ім. С. Кузнеця" наведені рекомендації щодо зовнішнього вигляду студентів та членів трудового колективу на території ХНЕУ ім. С.Кузнеця.

Велике значення для розвитку корпоративної культури в ХНЕУ ім. С. Кузнеця мають емблема та інша фірмова атрибутика (прапор, вимпели, значки та ін.).

У рамках університетської культури відбувається формування студентської субкультури. У даному випадку студенти розглядаються не як "клієнти", а як члени колективу, зі своїми інтересами і потребами. На них акцентується увага при формулюванні норм і правил організаційної культури університету (стилю управління та адміністрування, норм поведінки і ставлення до студентів).

Однією з форм соціалізації студентів є ритуал посвячення. Для того щоб першокурсники краще освоїлись у новій обстановці та познайомилися з колективом університету, влаштовуються спільні походи, екскурсії, спортивні матчі. Невід'ємною частиною університетської корпоративної культури є стимулювання студентської активності. Студенти ХНЕУ ім. С. Кузнеця відомі своїми перемогами у всеукраїнських та міжнародних олімпіадах, конкурсах, участю в програмах міжнародних обмінів, конференціях і грантових проектах. Будь-який творчо настроєний студент обов'язково знайде в університеті заняття до душі. Тут діє молодіжний центр, що включає більше двадцяти колективів художньої самодіяльності, команду КВК та ін.

Частиною університетської корпоративної культури є робота з випускниками. Якість вищої освіти найкращим чином виявляється в тому, наскільки успішні випускники того чи іншого університету. У рейтинговій системі західних університетів один із центральних показників – те, як випускники влаштувалися в житті.

ХНЕУ ім. С. Кузнеця підтримує міцні контакти зі своїми випускниками, стежить за їх подальшою долею, при необхідності надає підтримку або, навпаки, приймає допомогу від своїх випускників. Університет успішно допомагає як студентам (підбір місця виробничої практики, робота в літніх студентських загонах), так і випускникам (консультування щодо працевлаштування, організація тестування, інформування стосовно вакансій). На сайті університету

розміщена інформаційна система підтримки працевлаштування, що передбачає пошук вакансій, розміщення резюме та інформації стосовно вакансій.

6. Формування культурних традицій сприяє розвитку ВНЗ як науково-педагогічної установи і культурного феномена. Гармонійний розвиток особистості вченого, педагога, його виховання неможливі без надання йому умов для самореалізації в галузі культури в широкому розумінні цього слова. Частиною університетських традицій також завжди була і підтримка спортивних досягнень, і ХНЕУ ім. С. Кузнеця тут не виняток. Успішно функціонують безліч спортивних секцій, також створений фан-клуб футбольної команди, проводяться спартакіади.

7. Нова університетська специфіка обумовила створення системи комунікацій та відкритого інформаційного простору всередині і зовні організації. Так, ХНЕУ ім. С. Кузнеця величезну увагу приділяє підтримці роботи університетського порталу, який став джерелом новин та іншої різноманітної інформації про університет. Відвідувачі сайту також можуть познайомитися з професорсько-викладацьким складом університету, скористатися електронною базою університетської бібліотеки, пройти курси самонавчання, самотестування.

Отже, формування й управління корпоративною культурою – важливий, принциповий момент у становленні та розвитку ВНЗ, ґрунт для якісного управління змінами і підвищення соціального статусу студентів, випускників та викладачів. Саме в стінах ВНЗ необхідно сформувати ставлення до наукового знання, бажання займатися наукою, навчити мислити і здійснювати обмін думками з іншими людьми, а найголовніше – навчитися розвивати інтелектуальні здібності як вміння, а не тільки переймати знання, подані попередниками, але і мислити самостійно, творчо.

Навчання і виховання гарного фахівця, соціальне єднання – основа внутрішньої сфери діяльності ВНЗ. Головна мета роботи з персоналом та студентами будь-якого ВНЗ – домогтись того, щоб усі відчували свою приналежність до єдиного унікальному світу навчального закладу та були проповідниками його ідей і цінностей. Для досягнення цієї мети необхідно розробити спеціальний корпоративний кодекс. Необхідно також проводити різні акції та заходи спрямовані на збільшення своїх прихильників, друзів і зміцнення позицій серед інших ВНЗ. Якщо ВНЗ має хорошу репутацію, кількість співробітників та студентів зростає, і корпоративна культура розвивається в правильному напрямі.

2.6. Формування у студентів досвіду міжкультурної комунікації на основі концепції особистісно-орієнтованого навчання

Сучасний етап розвитку економіки характеризується посиленням взаємозалежності країн світу, їх економічних систем, відкритістю національних ринків, поглибленням міжнародного поділу й кооперації праці на основі міжкультурної комунікації (далі – МКК).

Постійне зростання масштабів міжнародного економічного співробітництва України гостро поставило питання стосовно оновлення професійної підготовки майбутніх економістів до МКК, які здатні не тільки успішно взаємодіяти з діловими партнерами інших країн у вирішенні спільних соціально-економічних проблем, а й захищати національні інтереси, забезпечуючи подальший розвиток української економіки, стабільне функціонування українського суспільства, кваліфіковано здійснювати професійну комунікацію з представниками інших країн, приймати відповідальні й економічно обґрунтовані рішення згідно з етичними нормами, враховуючи соціальні наслідки своєї діяльності.

Підвищення ролі комунікації в сучасному постіндустріальному, інформаційному суспільстві, зокрема такої її специфічної форми, як МКК, а також зростання вимог до соціальних і моральних якостей фахівців з економіки потребують невідкладних інноваційних змін у професійній освіті, невід’ємним складником якої має стати підготовка до продуктивного професійного спілкування в процесі МКК. Усвідомлюючи виклики часу, студенти під час навчання у ВНЗ прагнуть набути ґрунтовний досвід здійснення МКК у сфері майбутньої професійної діяльності, який забезпечить їм конкурентоспроможність на ринку праці і професійно-особистісну самореалізацію завдяки засвоєнню знань щодо сутності процесу МКК і параметрів аналізу особливостей культур потенційних ділових партнерів, сформованим ціннісним орієнтаціям, набутим комунікативним і мовленнєвим умінням, навичкам соціальної взаємодії на основі суб’єкт–суб’єктних стосунків.

Контекст глобалізації економіки ставить нові акценти стосовно підготовки висококваліфікованих фахівців для української економіки. У Законі України "Про освіту", національній програмі "Освіта" ("Україна XXI століття") та Національній доктрині розвитку освіти пріоритетними завданнями ВНЗ визнано підготовку студентської молоді до мирного співіснування і співпраці

з представниками інших народів, формування національних та загальнолюдських цінностей, культивування ідеї розуміння "Іншого" (системи цінностей, комунікативної поведінки), виховання міжкультурної толерантності.

У новій філософії підготовки економістів, що знайшло відображення в галузевих стандартах вищої освіти, закладено основи, які дозволяють розглядати економічну діяльність як процес реалізації та розвитку культури фахівця, зокрема і в міжкультурному комунікативному аспекті. У міжкультурному світі сучасний фахівець – це людина, яка може стати "своїм" в іншій культурі, вміє здійснювати комунікацію і проводити переговори на міжнародному рівні, працювати у міжкультурних "командах", засвоїла правила бізнес-етики, має сформовану мотивацію до міжкультурної взаємодії, розвинуті лідерські управлінські навички, несе соціальну відповідальність за свої рішення. Його становлення і неперервний творчий розвиток має відбуватися в особистісно-орієнтованому педагогічному процесі формування МКК, центром якого є людина як міра всіх речей.

2.6.1. Особистісно-орієнтоване навчання як теоретична основа формування досвіду міжкультурної комунікації

Концептуальною основою особистісно-орієнтованого навчання, спрямованого на формування досвіду МКК, є теорія щодо особистості та її мотивації (Ананьєв Б. Г., Мясищев В. М., Рубінштейн С. Л.); теорія діяльності та її суб'єкта (Асмолов О. Г., Виготський Л. С., Гальперін П. Я., Талізін Н. Ф.); теорії стосовно розвитку активності, пізнавальної діяльності і творчості людини (Виготський Л. С., Рубінштейн С. Л.); розробки Беспалька В. П. щодо алгоритмів навчальної діяльності та рівнів формування досвіду людини.

Вченими доведено: кожна людина має свої особливості, які виявляються в фізіологічних характеристиках, здібностях, емоційно-вольовій сфері, поведінці, мовленнєвій діяльності тощо; особистості притаманні індивідуальний світогляд, потреби і мотиви, ціннісні орієнтації і настанови, різноманітні соціальні стосунки з іншими людьми; окремий індивід є суб'єктом соціальних відносин, соціально значущої діяльності, носієм соціально значущих якостей, які характеризують його як представника певної національної культури. За визначенням Реан А. О., "особистість – це соціальний індивід, суб'єкт суспільних відносин, діяльності, спілкування [22, с. 121]".

Філософами Лазарєвим Ф. В. і Трифоновою М. К. виокремлено моделі особистості, які намагалися створити мислителі протягом всієї історії людства.

Автори вважають, що жодна концепція в історії філософії не є універсальною і не дозволяє зрозуміти людину в усій повноті її буття [14, с. 271]. Щоб урахувати різноманітні аспекти життєдіяльності людини, філософами запропоновано інтервальний метод, в якому людина розглядається як багатовимірний і багаторівневий феномен. На погляд авторів, інтервальний метод, розроблений Лазаревим Ф. В., дозволяє виявити найцінніше, що є в різних філософсько-антропологічних теоріях. Ученими виокремлено такі важливі інтервали буття людини, як вітальний, соціальний, екзистенціальний та інші, котрі мають для окремої особистості свою внутрішню логіку функціонування і розвитку, свою систему цінностей [14, с. 273].

Науковцями вивчаються не тільки структура особистості людини, а й різні аспекти її життєдіяльності. Асмолов О. Г., зокрема, називає образи людини, які склалися в психології: "людина як система реакцій" (Павлов І. П., Бехтерев В. М.); "людина, яка має потреби" (З. Фрейд); "людина – ієрархія потреб і мотивів" (А. Маслоу); "людина-діяч" (Виготський Л. С., Рубінштейн С. Л., Леонтьєв О. М., Д. Узнадзе та ін.) [1, с. 10]. Але за наявністю різних підходів до розуміння особистості саме багатовимірність людини визнається представниками гуманітарних наук сутнісною характеристикою. Асмолов О. Г. у цьому зв'язку справедливо підкреслює, що людина, будучи "мірою всіх речей", сама не має міри, оскільки в принципі не може бути зведеною до жодного з вимірів, які виявляються в еволюції природи, історії суспільства і розвитку її індивідуального життя [1, с. 6].

Сучасне життя людини характеризується різноманітністю соціальних і культурних форм, які виникають як результат взаємного впливу культур світу. Вчені визнають, що соціальне життя все більше визначається культурними факторами (Іонін Л. Г., Розін В. М., К. Hansen та ін.). Іонін Л. Г., зокрема, підкреслює: якщо "змінюється роль культури в суспільстві, то при цьому змінюється саме розуміння культури. Це вже не стільки пасивне відбиття, пасивний зліпок з реальних процесів поведінки, скільки їх активна форма. "Кодуючи", "драматизуючи" свою поведінку, співвідносячи її з міфом і архетипом, індивіди свідомо використовують культуру для організації і нормалізації власної діяльності [10, с. 6]". Науковець доходить висновку, що нині культурне осмислення не відстає від реальних соціальних процесів, як було раніше, а навпаки, тепер культура логічно і фактично йде попереду того, що відбувається в реальності [10, с. 6]. Людина, засвоюючи обрані для копіювання і трансформації зразки діяльності або соціальних стосунків, набуває певного рівня культури.

Поняття "культура людини" включає поняття діяльності, але не зводиться до нього. З точки зору Розіна В. М., культура людини – "це форма соціального життя, для якої характерні усталені способи поведінки і вирішення проблем, певні типи соціальних стосунків, специфічне розуміння дійсності [23, с. 101]". Отже, сутність цього поняття складають соціальні стосунки і особливості світосприйняття людини, яке визначається належністю до певної соціальної спільноти. Культурологічний погляд на людину, яка постійно розвивається, передбачає не тільки вивчення її діяльності, а, насамперед, культури діяльності.

Людина, яка досягла рівня особистості, має, за визначенням Божович Л. І., такі характеристики: 1) рівень психічного розвитку дозволяє їй управляти своєю поведінкою і діяльністю; 2) у процесі взаємовідношень з навколишнім соціальним середовищем вона сприймає себе як єдине ціле, відмінне від оточуючої дійсності та інших людей; завдяки такій формі самопізнання людина здатна переживати своє "Я"; 3) особистість має власні погляди і моральні настанови, що роблять її відносно незалежною від ситуативних впливів середовища; 4) її активність зумовлена сформованою мотиваційною сферою, яка відзначається ієрархічною побудовою; 5) людина здатна свідомо і самостійно діяти відповідно до поставлених цілей [4, с. 43–44]. У такому розумінні особистість трактується "як цілісна психологічна система", що виконує певну функцію в її взаємовідносинах з навколишнім середовищем [4, с. 44]. Вона може вдосконалюватися в процесі "засвоєння суспільних форм свідомості та поведінки, що звільняє особистість від безпосереднього впливу навколишнього середовища і дозволяє їй не тільки пристосовуватися до нього, але й свідомо перетворювати це середовище і саму себе [4, с. 43–44]". Досягнення людиною рівня особистості означає засвоєння нею різних аспектів культурного досвіду діяльності людей (пізнавальної, перетворювальної, оцінювальної та комунікативної).

Шлях формування особистості полягає у поступовому звільненні її від безпосереднього впливу навколишнього середовища і перетворенні її на активного творчого діяча і вихователя самого себе. У пошуково-перетворювальній активності реалізується креативність людини, що складає основу її мотиваційної сфери і сприяє вдосконаленню її діяльності. Основний спосіб формування творчої особистості – створення проблемних ситуацій, постановка творчих завдань на всіх етапах навчання, що сприяє розвитку евристичних здібностей людини, самостійному виділенню та вирішенню проблем.

У гуманістичній парадигмі людина розглядається як неповторна унікальна цілісність, якій притаманний певний ступінь свободи від зовнішньої детермінації. Особистісно-орієнтоване навчання передбачає допомогу студенту

в усвідомленні себе особистістю, виявленні і розкритті своїх можливостей, становленні самосвідомості, здійсненні особистісно значущих і суспільно важливих цілей, спрямованих на його самовизначення, самореалізацію та самоутвердження. Культура особистості виявляється у стосунках з іншими людьми. Пріоритетним завданням гуманістичної педагогіки є виховання моральної особистості, з нею тісно пов'язані такі поняття, як: обов'язок, відповідальність, самосвідомість, сумління, самооцінка, переконаність, гідність. У словнику з етики під редакцією Кона І. С. зазначається: "Людина стає моральною особистістю, якщо вона добровільно підкорює свої дії моральним вимогам суспільства, усвідомлює їх зміст і значення, здатна ставити перед собою моральні цілі й виробляти рішення відповідно до конкретних обставин, самостійно оцінювати свої вчинки і дії оточуючих, виховувати себе... [26, с. 163]".

Особистість народжується і виявляється в діалогічному спілкуванні, у взаємодії з іншими людьми [7, с. 336]. Моральні якості особистості не тільки виявляються, а й формуються під час спільної діяльності. Лише виконуючи певну роль у колективі, людина усвідомлює себе особистістю, відмінною від інших [26, с. 163]. Демократичні стосунки, побудовані на взаємоповазі, є умовою ефективної взаємодії людей і досягнення поставлених цілей. Але для того щоб стати активним "провідником" моральної свідомості суспільства і втілювати її в своїй практичній діяльності, людині необхідно засвоїти досвід моральної культури, накопиченої іншими поколіннями і людством у цілому.

У формуванні особистості основним є розвиток мотиваційної сфери людини (її потреб, мотивів, нахилів тощо). Сформованість мотиваційної сфери визначається засвоєнням "певних моральних цінностей як домінуючих мотивів поведінки [5, с. 192]". Саме цей показник надає право говорити "про високо-розвинену і гармонійну структуру мотиваційної сфери людини і про високий рівень і гармонійну структуру її особистості [5, с. 192]".

Окрема особистість взаємодіє з іншими людьми на основі "Я-концепції", тобто особистісної рефлексії, що охоплює уявлення про себе, свої можливості, свою значущість [9, с. 198]. Рушійними силами розвитку людини є протиріччя, які їй необхідно долати. Найважливішим із них, що складає основу для виникнення й функціонування загальних смислових новоутворень особистості, є "суперечність між тими відношеннями, які людина волею обставин, наявних можливостей, слабкостей тощо здійснює у реальному житті, й тими, які вона могла б здійснювати в ідеалі людського розвитку. У більш широкому плані – це загальне протиріччя між особистою обмеженістю кожної людини як конкретного індивіда й універсальністю, безмежними можливостями, що передбачає

загальна родова людська сутність. На рівні індивідуальної свідомості це протиріччя звичайно віддзеркалюється як протиріччя між "Я" реальним і "Я" ідеальним, між "Я" теперішнім і "Я" майбутнім, між буттям і зобов'язанням [9, с. 198]". Діяльність людини спрямована на усунення невідповідності між ідеальним і реальним, наявними знаннями та вміннями і тими, які необхідно засвоїти, щоб досягти бажаного результату. У процесі здійснення доцільної діяльності відбувається всебічний розвиток особистості, розширення кола її соціальних стосунків, набуття досвіду в усіх сферах життєдіяльності.

Навчальну діяльність студентів у ВНЗ необхідно організувати таким чином, щоб вона сприяла гармонійному розвитку особистості. Це може забезпечити цілісний педагогічний процес, який розглядається в концепції Каптерева П. Ф. як цілісне явище, в якому біологічне і соціальне, індивідуальне і суспільне знаходяться у складній взаємодії [12, с. 1]. Ззовні педагогічний процес є пов'язаним з культурою суспільства, його основна функція – передача культурного досвіду від старшого покоління до молодшого. Із внутрішнього боку, як підкреслює Каптерев П. Ф., педагогічний процес має сприяти розвиткові і саморозвиткові людини: "Педагогічний процес включає в себе дві основні риси: систематичну допомогу саморозвиткові організму і всебічне вдосконалення особистості [11, с. 170]".

Грунтуючись на ідеї Каптерева П. Ф. стосовно педагогічного процесу, а також працях Беспалька В. П., Бабанського Ю. К., можна визначити основні сутнісні характеристики цілісності педагогічного процесу: 1) органічна єдність процесів навчання, виховання та розвитку; 2) педагогічний процес виконує дві основні функції: передача культурного досвіду від старшого покоління молодшому; саморозвиток особистості; 3) педагогічний процес відбувається в педагогічній системі (школа, вищий навчальний заклад, технікум, позашкільна установа тощо); 4) внутрішньою рушійною силою педагогічного процесу є протиріччя між вимогами суспільства до рівня освіти і вихованості людини та її реальними можливостями для їх досягнення; 5) педагогічний процес як складний об'єкт наукового дослідження необхідно аналізувати як прояв людської діяльності, що має свою мету, засоби її досягнення і певні результати; засобами в педагогічній діяльності є її зміст, форми і методи; 6) з позицій системного аналізу обов'язковими компонентами, що забезпечують цілісність педагогічного процесу і можливість його подальшого вдосконалення, є такі: цільовий; змістовний; операційно-діяльнісний; оцінювально-результативний; відсутність будь-якого з компонентів руйнує цілісність педагогічного процесу і його поступовий розвиток; 7) умовою успішності педагогічного процесу є взаємодія

його учасників, яка передбачає вияв їхньої активності, співробітництво у навчальній діяльності і спілкування; 8) взаємодія між суб'єктами педагогічного процесу реалізується на практиці через різноманітні зв'язки: інформаційні (обмін інформацією); організаційно-діяльнісні, які виявляються у спільній діяльності; комунікативні, необхідні для педагогічного спілкування; управління і самоуправління, без яких неможливо коригування педагогічного процесу і набуття особистістю навичок саморозвитку; 9) динаміка й успішність педагогічного процесу виявляється в його результатах, коли процеси виховання і навчання поступово переростають у процеси самовиховання і самоосвіти; об'єктивне, соціальне переходить у суб'єктивне, індивідуально-психічне надбання людини, що забезпечує розвиток її особистості, таким чином забезпечується діалектична єдність процесів навчання і виховання, що реалізують три основні функції освіти – освітню, виховну і розвивальну.

Процеси навчання і виховання, як підкреслює Бабанський Ю. К., одночасно впливають на свідомість, діяльність, ставлення, волю й емоції людини; ведуть до розвитку її особистості [20, с. 31]. Основний зміст навчання складає формування наукових понять, законів, теорій, спеціальних і загальнонавчальних вмінь і навичок. У змісті виховання превалює формування переконань, норм, правил, ідеалів, соціально й особистісно значущих якостей, настанов, мотивів, ціннісних орієнтацій тощо. Якщо навчання впливає, насамперед, на інтелектуальну сферу людини, то виховання – на мотивацію, емоції та поведінку людини. Діалектична єдність процесів навчання і виховання виявляється у тому, що процес навчання, формуючи світогляд людини, сприяє вирішенню завдань виховання і розвитку, а процес виховання, зі свого боку, впливає на рівень освіти особистості, стимулює її пізнавальну активність.

Отже, основне завдання педагога полягає в тому, щоб забезпечити цілісність педагогічного процесу. Для цього необхідно створити належні психолого-педагогічні умови для здійснення педагогічного процесу (навчання і виховання, які мають перейти у здатність особистості до самовиховання і самоосвіти). Педагогічний процес не є усталеним утворенням, його вдосконалення з метою оптимізації має відбуватися безперервно. Навчальну діяльність – основну сферу діяльності студентів – необхідно організовувати й реалізовувати з урахуванням їхніх фізичних, інтелектуальних і моральних резервів, а також об'єктивно існуючих часових обмежень і матеріально-технічних можливостей.

Цілісний педагогічний процес, організований як міжособистісна взаємодія її учасників, спрямована одночасно на формування розумової діяльності в межах конкретного предмета і на міжпредметному рівні, а також на виховання

у студентів соціально значущих якостей. У процесі спільної діяльності та комунікації з іншими учасниками педагогічного процесу вони мають усвідомити своє "Я", свої потреби, цілі, особистісні смисли і настанови, які регулюють поведінку людини в різних проблемних ситуаціях морального вибору (Леонтьєв О. М.) [15]. Незважаючи на те, що проектування і реалізація педагогічного процесу має орієнтуватися на особистість як на мету, суб'єкт, результат і основний критерій його ефективності, необхідно визнати її унікальність, право на інтелектуальну і моральну свободу, право на повагу її вибору.

Отже, особистісно-орієнтований підхід сприяє формуванню у студентів умінь, яких вони потребують для життя і професійної діяльності в умовах сучасного світу. Найважливішими серед них, на думку авторів, є такі: планувати свою діяльність, прогнозувати й оцінювати її результати; самостійно здобувати і творчо використовувати отримані знання; самостійно і в команді приймати відповідальні рішення, активно і творчо втілювати їх в життя; будувати з іншими людьми суб'єкт-суб'єктні стосунки (відносини співробітництва і підтримки).

2.6.2. Особистісно-орієнтована педагогічна технологія формування досвіду міжкультурної комунікації студентів та сутність її етапів

Ґрунтуючись на педагогічних дослідженнях науковців (Бех І. Д., Бім І. Л., Бондаревська О. В., Кларін М. В., В. Кушнір, Пехота О. М., Серіков В. В., Сисоєва С. О., Сущенко Т. І., Якиманська І. С. та ін.) і власному досвіді практичної діяльності, виявлено закономірності особистісно-орієнтованого навчання в порівнянні з традиційним, знаннєво орієнтованим навчанням:

1) якщо предметом проектування технології за традиційним навчанням є фрагмент змісту освіти (навчальний матеріал) і методи його засвоєння, то за умови особистісно-орієнтованого навчання – певна ситуація ("подія" в житті людини, за Серіковим В. В. [25]); максимально наближені до життя типові ситуації повсякденної і професійної діяльності стимулюють спільну діяльність учасників педагогічного процесу, сприяють виявленню активності й ініціативності студентів, дозволяють їм набути необхідного життєвого досвіду на основі здобутих знань і ціннісних орієнтацій;

2) на відміну від знаннєво орієнтованих технологій сам процес проектування навчання є спільною діяльністю педагога і студентів; діалог між ними, таким чином, не є штучно створеною формою комунікації, а звичайним спо-

собом їхніх взаємин; таким чином, процес навчання втрачає традиційні ознаки зовнішньої регламентації і наближається до природної життєдіяльності людини; взаємодія учасників спільної навчальної діяльності втрачає риси формальності та штучності і набуває ознаки повноцінного міжособистісного, міжсуб'єктного спілкування;

3) змінюється роль педагога на фасілітатора і модератора навчання, для своїх учнів він потрібен як особистість з багатим внутрішнім світом і досвідом, який він прагне їм передати. Як зазначає Сущенко Т. І., навчання в умовах особистісно-орієнтованих технологій перетворюється на процес взаємного духовного обміну, діалогу культур педагога та його учнів [28].

Особистісно-орієнтовані педагогічні технології спрямовані на підвищення соціальної адаптивності студентів. На основі дослідження Щурковою Н. Є. виокремлено найважливіші положення для їх проектування: ініціювання суб'єктності студента; спрямованість на засвоєння змісту навчання, основу якого складають цінності сучасної загальнолюдської культури; формування гуманних соціальних стосунків під час навчальної діяльності [32, с. 13]. Основною формою реалізації особистісно-орієнтованої технології формування МКК є діалог, що забезпечує обмін між людьми своїм духовним надбанням. Діалог створює спільне комунікативне середовище для відшукування смислів, він є, як слушно зауважує Серіков В. В., механізмом становлення і розвитку особистості в умовах різноманітності культур взаємодіючих суб'єктів [25].

Таким чином, теоретичною основою технології формування МКК є особистісно-орієнтовані технології, ознаками яких є: 1) контекстуальність (особистісно розвивальна ситуація виникає тоді, коли навчальні матеріали торкаються якоїсь значущої для особистості смислової сфери); 2) діалогічність, що допомагає їй відшукувати свої цінності та смисли й усвідомлювати їх під час комунікації з іншими учасниками навчальної взаємодії в атмосфері відкритості, вільного обміну думками та емоціями; 3) імітативність (засвоєння змісту відбувається шляхом "прогривання" особистісно значущих ситуацій, що дозволяє людині набувати індивідуальний досвід діяльності в подібній життєвій ситуації).

Зважаючи на те, що під час формування досвіду МКК здійснюється, насамперед, розвиток навичок комунікативної діяльності, етапи інваріантної технології визначено з урахуванням цієї специфіки: мотиваційно-цільовий, комунікативно-пізнавальний, комунікативно-діяльнісний та ціннісно-рефлексивний. У табл. 2.15 подані основні педагогічні цілі технології формування МКК на кожному з етапів.

Педагогічні цілі технології формування досвіду міжкультурної комунікації

Етапи	Педагогічні цілі
1. Мотиваційно-цільовий	Формування позитивної пізнавальної мотивації до вивчення навчального матеріалу; виявлення наявного досвіду МКК; активізація наявних знань стосовно об'єкта вивчення; виявлення разом зі студентами "прогалин" у їхніх знаннях щодо об'єкта пізнання
2. Комунікативно-пізнавальний	Усебічне вивчення об'єкта пізнання у сфері МКК; визначення сутнісних характеристик об'єкта, розробка його моделі; засвоєння й активізації вербальних і невербальних засобів здійснення МКК
3. Комунікативно-діяльнісний	Уточнення характеристик об'єкта вивчення під час практичного використання засвоєних знань у ситуаціях МКК на евристичному та творчому рівнях
4. Ціннісно-рефлексивний	Співставлення отриманих результатів з цілями навчальної діяльності та їх коригування; усвідомлення студентами цінності набутого досвіду МКК; накреслення шляхів подальшого його розширення

На мотиваційно-цільовому етапі здійснюється орієнтація учасників педагогічного процесу (як студентів, так і викладача) в умовах навчальної діяльності, формулювання проблем і шляхів її розв'язання. На цьому етапі для викладача існує високий ступінь невизначеності стосовно рівня наявних знань та вмінь студентів, мотивації до вивчення об'єкта МКК. "Зріз" вихідних знань дозволяє йому встановити рівень мотивації студентів, їхню психологічну та інтелектуальну готовність до навчальної діяльності, рівень знань і вмінь, розумові здібності й особистісні якості, а після цього визначити педагогічні цілі формування МКК і критерії та засоби діагностики результатів. У цих умовах викладач змушений витратити певний час для того, щоб студенти усвідомили необхідність та можливість вивчення навчального матеріалу, зрозуміли технологію засвоєння знань, визначились щодо способів роботи над навчальним матеріалом.

Мотиваційно-цільовий етап є необхідним для формування позитивної мотивації у студентів. Поняттям "мотивація" у психолого-педагогічній літературі визначається процес, у результаті якого будь-яка діяльність набуває для індивіда певного особистісного смислу, забезпечує його інтерес до неї і перетворює зовнішньо визначені цілі діяльності на його внутрішні потреби [3, с. 97].

У дослідженні Х. Хеккхаузена [31] доведено, що мотивація будь-якої діяльності – це складний психічний процес, що розвивається у часі, має певну логіку становлення і розвитку. Завдання педагога в реалізації педагогічного процесу автори вбачають в урахуванні мотивації як рушійної сили навчальної діяльності студентів. Відомими методами розвитку мотивації є робота з цікавими для них навчальними матеріалами, що стимулюють пізнавальну активність студентів, викликають емоції, дозволять набувати ціннісні орієнтації стосовно нього; а також методика створення проблемних ситуацій, розв’язання яких надає студентам відчуття практичного значення матеріалу, що вивчається. Формуванню мотивації сприяють усвідомлення студентами важливості знань для майбутньої професійної діяльності, розуміння їх необхідності для виконання роботи на високому рівні.

Мотиваційно-цільовий дозволяє швидко включити студентів у навчально-пізнавальну діяльність. Цілями викладача є такі: викликати інтерес до навчального матеріалу (теми або тексту) і сформувати позитивну мотивацію до його вивчення; ввести в тематику/проблематику заняття; пов’язати матеріал, що вивчається, з наявними знаннями, вміннями, життєвим досвідом студентів, подолати таким чином мовно-мисленнєві бар’єри у засвоєнні нової навчальної інформації; виявити рівень іншомовної комунікативної діяльності; створити сприятливу атмосферу для спілкування і взаємодії учасників педагогічного процесу.

На цьому етапі здійснюється формування орієнтувального механізму, необхідного для успішного здійснення МКК. Повідомлення студентам системи орієнтирів щодо найсуттєвіших аспектів процесу МКК (філософського, культурологічного, психологічного, економічного, лінгвістичного) створить основу для успішної професійної діяльності в умовах МКК.

Результатом даного етапу і необхідною умовою досягнення ефективності педагогічного процесу є спільне зі студентами визначення цілей формування досвіду МКК. Участь студентів у цілепокладанні сприяє тому, що цілі навчання, які задаються суспільством або викладачем ззовні, перетворюються у їхні власні, особисті цілі. У такому разі вони почувають себе повноправними суб’єктами навчальної діяльності, які самостійно і творчо можуть досягати поставлених цілей. Демократичність стосунків між суб’єктами педагогічного процесу формує мотиваційну сферу, сприяє їхній активності й ініціативності, а також самоорганізації й відповідальності. Для мотиваційно-цільового етапу педагогічного процесу формування досвіду МКК характерним є переважно пряме управління навчальною діяльністю студентів з боку викладача, який орієнтує їх у новому навчальному матеріалі.

Метою комунікативно-пізнавального етапу є розроблення моделі об'єкта пізнання; визначення сутнісних характеристик об'єкта та його моделі. Основними завданнями викладача на цьому етапі є виявлення протиріч між потребами студентів щодо рівня сформованості досвіду МКК і наявним рівнем знань та вмінь, а також спільне з ними формулювання проблеми і розроблення моделі об'єкта вивчення.

На комунікативно-пізнавальному етапі студентам необхідно засвоїти нову інформацію стосовно об'єкта, що вивчається, а також засоби МКК (вербальні, невербальні, екстралінгвістичні) для подальшого їх використання в процесі вирішення практичних завдань особистого та професійного характеру. Отже, результатом даного етапу є розвиток когнітивної сфери студентів за рахунок введення нової навчальної інформації, вдосконалення комунікативних вмінь стосовно нової тематики, формування суб'єктних якостей особистості, вироблення стратегії творчого застосування здобутих знань у нових умовах МКК.

З досвіду педагогічної діяльності відомо, що під час здійснення спільної діяльності у студентів зростає ініціатива та самостійність, відбувається перехід від позиції об'єкта управління з боку викладача до участі в управлінні процесом навчання. Здатність до співуправління набувається ними завдяки поступовій передачі їм частини управлінських функцій викладача через залучення до самостійної постановки і виконання завдань, обґрунтування своїх рішень, планування своїх дій тощо.

Метою комунікативно-діяльнісного етапу є уточнення характеристик об'єкта вивчення, детальне засвоєння нової тематичної інформації, активізація введеного лінгвістичного матеріалу (лексичних одиниць і граматичних структур, потрібних для МКК стосовно об'єкта вивчення). На комунікативно-діяльнісному етапі студенти виконують з розробленою моделлю різноманітні завдання, щоб усебічно вивчити об'єкт і засвоїти способи діяльності з ним. На цьому етапі відбувається практичне використання засвоєних знань у проблемних ситуаціях МКК. Основними дидактичними засобами формування МКК на даному етапі є система творчих завдань, спрямована на розвиток продуктивної мисленнєвої діяльності і формування відповідних комунікативних вмінь. Студентам пропонуються практичні завдання зі створення "готового продукту" мовленнєвої діяльності (усної та письмової), а саме: проведення ділових ігор, дискусій, інтерв'ю, презентацій, переговорів, інсценування тексту, написання переказів, творів, особистих та ділових листів, рекламних текстів, резюме, рефератів або анотацій до текстів різних стилів тощо.

Для комунікативно-діяльнісного етапу характерним є самоуправління студентів, які здатні самостійно і творчо вирішувати завдання в складних

і змінених умовах МКК. Результатом даного етапу є високий рівень сформованого досвіду МКК, який дозволяє людині автономно взаємодіяти з представниками іншої культури.

На ціннісно-рефлексивному етапі відбувається порівняння отриманих результатів з цілями, сформульованими на початку навчальної діяльності. Рефлексія (лат. *reflexio* – звернення назад, відображення) розглядається як мисленнєвий процес, спрямований на аналіз, розуміння, усвідомлення себе (своїх дій, поведінки, мовлення, досвіду, почуттів, станів, здібностей, характеру, ставлення до інших і відносин з ними, власних завдань) [6, с. 469–470]. У процесі засвоєння навчальної інформації і набуття досвіду здійснення МКК у студентів формується емоційно-ціннісне ставлення до навколишнього світу, своєї професії, інших людей і самого себе. Отже, продуктом навчальної діяльності є досвід МКК, який включає набуті ціннісні орієнтації в світі, усвідомлення різноманітності культур та їх взаємовпливу, здатність до порівняння способу життя, поведінки, систем цінностей представників різних народів тощо.

На ціннісно-рефлексивному етапі викладачу необхідно не тільки самому оцінювати успішність студентів, але й надавати їм можливість здійснювати самоконтроль і самооцінку результатів своєї навчальної діяльності з метою подальшого їх коригування. Усвідомлення ними цінності набутих знань і вмінь забезпечує умови для підвищення самосвідомості студентів, формування у них потреби у саморозвитку (інтелектуальному, емоційному, комунікативному, моральному). Отже, контрольно-оцінювальна діяльність є важливою як для викладача, так і для студента, оскільки формує у них звичку до самоконтролю, самооцінювання і самокорекції своєї діяльності. Без таких сформованих навичок неможливо виховання соціально зрілої особистості майбутнього фахівця.

Таким чином, на кожному етапі педагогічної технології відбувається поступове засвоєння студентами навчального матеріалу, формуються наукові поняття і дії, необхідні для становлення економічного мислення майбутніх фахівців. Сутність кожного етапу педагогічної технології визначено на основі аналізу навчальної діяльності викладача і студентів.

2.6.3. Засоби формування досвіду міжкультурної комунікації

Розроблена педагогічна технологія формування досвіду МКК застосовується на рівні навчального матеріалу, зміст якого мають засвоїти студенти. Їх конкретизація здійснюється на основі тексту в письмовій або усній формі, що є основою для розвитку навичок МКК. На рис. 2.10 показано технологію опрацювання іншомовного тексту з проблем МКК, яка за сутністю є моделлю

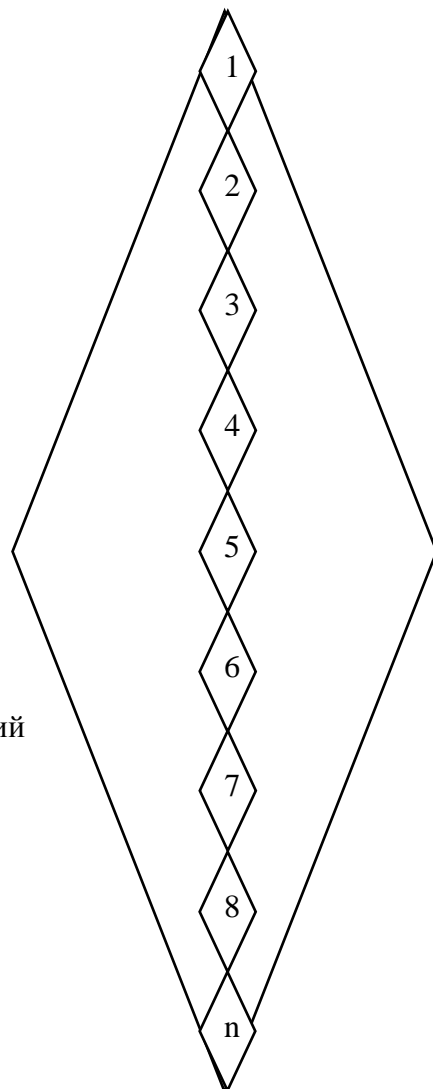
управління навчально-пізнавальною діяльністю студентів завдяки відтворенню етапів спроектованої технології формування досвіду МКК.

1. Мотиваційно-цільовий етап

2. Комунікативно-пізнавальний етап

3. Комунікативно-діяльнісний етап

4. Рефлексивно-ціннісний етап



1. Орієнтування щодо теми тексту, рівня МКК:

1.1. Активізація наявних знань і досвіду.

1.2. Введення нових знань (культурологічних, лінгвістичних, професійних тощо).

2. Робота над текстом:

2.1. Завдання на розуміння змісту тексту в цілому.

2.2. Завдання на засвоєння змісту тексту в деталях.

2.3. Завдання на активізацію лінгвістичних засобів МКК.

3. Завдання на використання отриманих знань (співуправління викладача і студентів, самоуправління студентів) у ситуаціях МКК:
а) у рамках старого контексту;
б) у новому контексті.

4. Оцінювання результатів навчальної діяльності; усвідомлення цінності засвоєної інформації, значення отриманих знань; їх коригування

Рис. 2.10. Модель управління навчально-пізнавальною діяльністю студентів у процесі формування досвіду міжкультурної комунікації на основі тексту

Модель формування досвіду МКК на основі тексту ґрунтується на ідеї німецького вченого Й. Больтена [33, с. 20], її побудовано у формі ромба, вершина якого символізує початок пізнавальної діяльності студентів; його розширення означає процес введення нової навчальної інформації й опанування нею (input), а звуження – її "вихід" (output) у вигляді засвоєних знань, умінь,

способів діяльності, набутих ціннісних орієнтацій. Маленькі ромби всередині великого ($1 \rightarrow n$) показують, що матеріал вводиться певними "порціями", а навчальна діяльність здійснюється у певній послідовності.

На мотиваційно-цільовому етапі відбувається активізація знань і особистого досвіду студентів, визначаються характеристики педагогічної ситуації (наявність у студентів інтересу до змісту тексту, ступінь поінформованості щодо його тематики, знання реалій іншої культури, рівень мовленнєвої діяльності тощо) з тим, щоб належним чином побудувати стратегію роботи з текстом. Студентам доцільно пропонувати такі навчальні матеріали, що ґрунтуються на їхньому життєвому і професійному досвіді, викликають у них емоції та почуття, стимулюють готовність до висловлювання свого ставлення до обговорюваних проблем. Випробуваними видами завдань на цьому етапі є створення асоціограм, формулювання гіпотез стосовно змісту статті, формулювання ідей на основі застосування методу "мозкового штурму", опис ілюстрацій, картинок, рисунків, схем, діаграм тощо.

Комунікативно-пізнавальний етап поділяється на три основні фази: 1) ознайомлення зі змістом тексту в цілому з тим, щоб вилучити загальну інформацію; 2) читання тексту в деталях з метою повного розуміння його змісту; 3) робота над мовним матеріалом для того, щоб вони засвоїли вербальні та невербальні засоби МКК і могли спілкуватися на предмет тематики тексту. На цьому етапі студентам пропонують для виконання переважно завдання на рецептивну і репродуктивну діяльність (відповіді на питання "хто", "що", "коли", "де", "як", "чому", відокремлення основної інформації від другорядної, складання плану тексту, аргументація доводів, перевірка гіпотез, визначення основних понять у тексті, створення графіків, діаграм, таблиць за його змістом тощо).

Комунікативно-діяльнісний етап роботи з текстом передбачає виконання методів творчої діяльності (рольові ігри, дискусії, презентації, науково-дослідні проекти тощо), вони спрямовані на активізацію і закріплення отриманих тематичних і лінгвістичних знань у нових ситуаціях МКК.

На рефлексивно-коригувальному етапі відбувається оцінювання результатів навчальної діяльності, усвідомлення значення отриманих знань, а також їх коригування. Отже, робота над текстом, що відображає певний фрагмент культури, будується на основі інваріантної технології здійснення людської діяльності, але відображає особливості її комунікативного виду, які полягають у тому, що для її реалізації необхідно засвоїти відповідні мовленнєві засоби.

Застосування технології формування досвіду МКК дозволяє вивести студентів на рівень самоуправління. Її застосування дозволяє навчити їх

продуктивно працювати з іншим незнайомим текстом, швидко вилучати головну інформацію з нього, висловлювати свою думку щодо отриманої інформації і пов'язувати її зі знаннями в інших наукових сферах, спілкуватися на тему опрацьованого тексту в реальній ситуації МКК.

З метою управління навчальною діяльністю студентів доцільно щоб кожен викладач обирав дидактичні засоби, які найбільше підходять для цілей навчальної діяльності студентів. До навчальних засобів традиційно відносять різні речі і предмети, які педагог включає в контекст навчальної діяльності; технічні засоби, до яких він звертається для аудіо-візуального підкріплення навчальної інформації; різноманітна навчальна література (підручники, посібники, робочі зошити, довідники, словники, енциклопедії тощо); наочно-ілюстративні засоби (таблиці, карти, схеми, рисунки, фотографії, карикатури, опорні картки тощо). Отже, палітра навчальних засобів є досить різноманітною, до них належать конкретні предмети, абстрактні моделі, організаційні форми.

До засобів та інструментів пізнавальної діяльності Виготський Л. С. відносить мову, різні форми нумерації, символіку, схеми, діаграми, креслення, карти, всякого роду умовні знаки тощо [7]. Вчений називає їх "психологічним знаряддям" на тій підставі, що мова йде про засоби, які допомагають людині сприймати і переробляти інформацію стосовно об'єкта пізнання і процедури діяльності з ним. На думку Фрідман Л. М., такі об'єкти-посередники відіграють роль наочності в опосередкованому пізнанні [30]. На необхідність і важливість використання наочних засобів вказує Леонтьєв О. М., аргументуючи тим, що вони слугують зовнішньою опорою для внутрішніх дій студентів [16].

Дидактичні засоби навчання (ідеальні та матеріальні) виконують у педагогічному процесі, насамперед, наочно-ілюстративну функцію: їх використання доцільне, зазвичай, у разі необхідності щось наочно показати, проілюструвати якесь явище, узагальнити інформацію. Наочно-ілюстративна функція матеріальних дидактичних засобів у навчальній діяльності полягає у забезпеченні активності чуттєвого апарату людини (зір, слух, нюх, смак, тактильне сприйняття, відчуття простору тощо). Такі способи створення різних видів наочності ідеального плану, як: моделювання, кодування, схематизація, заміщення дозволяють розробити ефективні дидактичні засоби, які широко використовуються в навчальному процесі.

У дослідженні Салміної Н. Г., присвяченому визначенню цих понять, вони розглядаються як види знаково-символічної діяльності, що виконують різні функції: моделювання необхідне для отримання об'єктивно нової інформації (пізнавальна функція) завдяки оперуванню знаково-символічними засобами для

з'ясування структурних, функціональних і генетичних зв'язків; кодування – для передавання і сприймання повідомлення (комунікативна функція), для чого використовуються будь-які способи діяльності реального і символічного плану; схематизація – для орієнтування в реальній дійсності (структурування об'єкта, виявлення його зв'язків), яке здійснюється одночасно в двох планах з постійним поелементним співвіднесенням символічного і реального планів; заміщення – знаково-символічна діяльність, метою якої є функціональне відтворення реальності [24].

Наочні засоби ідеального плану активізують мислення, сприяють (дедукція та індукція, аналіз і синтез, узагальнення і конкретизація, порівняння і протиставлення тощо), тренують пам'ять, розвивають уяву тощо. Дидактичні методи, окрім цього, демонструють способи навчальної діяльності, показують оптимальні шляхи пізнання і перетворення об'єктів навколишнього світу, а також оптимальні форми взаємодії людей, які ведуть до досягнення поставленої мети.

Поняття "метод" (від грец. *methodos* – шлях дослідження, теорія, вчення) означає "спосіб досягнення будь-якої мети, вирішення конкретного завдання, сукупність прийомів або операцій практичного і теоретичного освоєння (пізнання) дійсності", зумовлений закономірностями досліджуваного об'єкта [27, с. 795]. Стосовно процесу навчання метод – це "упорядковані способи взаємопов'язаної діяльності вчителя та учнів, спрямовані на розв'язання навчально-виховних завдань [8, с. 206]". Система методів обирається, насамперед, відповідно до цілей і змісту навчання та зумовлюється умовами навчання, рівнем інтелектуального розвитку студентів, їх віковими особливостями, здібностями й мотивацією, а також професійною кваліфікацією викладача і рівнем його методологічної культури [21]. Ця система послідовних і координованих дій викладача та студентів, що спрямована на досягнення певного навчального завдання, вирішення теоретичного або практичного питання, засвоєння певної частини змісту освіти, реалізуються в конкретних організаційних формах навчальної діяльності.

Методи навчання, за Лернером І. Я., мають відповідати елементам змісту освіти та їх взаємозв'язку [17, с. 114]. Згідно з теорією науковця, для формування виділено МКК доцільно використовувати сукупність методів (інформаційно-рецептивний, репродуктивний, проблемне викладення матеріалу, евристичний, дослідницький), кожний із них має забезпечити вивчення студентом навчального матеріалу разом із супроводженням емоціями, які б перетворили його в особистісну цінність для нього. Зазначені методи реалізуються за допо-

могою засобів, найважливішими з яких є слово, наочність, практика; відповідно до цього використання кожного з методів відбувається словесними, словесно-наочними, наочно-практичними і словесно-практичними засобами в різних формах їх виявлення (розповідь, робота над текстом, усні та письмові вправи, пошукові завдання, дидактичні ситуації тощо) [18, с. 94]. Засобами реалізації, зокрема, інформаційно-рецептивного методу і проблемного викладення навчального матеріалу можуть бути тексти в усній і письмовій формах, аудіо-і відеофільми, наочні засоби, моделі тощо; репродуктивний метод передбачає повторення студентами продемонстрованих викладачем засобів діяльності за допомогою вербальних засобів, практичних дій з предметами і знаковими системами; евристичний і дослідницький методи потребують конструювання, проектування, планування і проведення експерименту, вирішення пошукових завдань. За допомогою названих методів студенти можуть досягти таких рівнів: 1) свідоме сприйняття і запам'ятовування знань; 2) застосування знань у схожих умовах (за зразком); 3) творче використання знань у нових ситуаціях.

У підготовці фахівців до професійного спілкування в ситуаціях МКК найпоширенішими методами є: дискусія, диспут, метод "мозкового штурму", презентація, метод аналізу критичних подій, рольові та ділові ігри, які сприяють формуванню досвіду творчої діяльності у вирішенні проблемних завдань.

Зокрема, участь у дискусії формує у студентів комунікативну культуру, вміння вести дискусію, виховує толерантне ставлення до думки співрозмовника, аргументовано доводити свою точку зору, вміння слухати й поважати думку опонента. Соціальні завдання педагога, як зауважує Кларін М. В., зумовлюються, перш за все, необхідністю розподілу ролей у групі студентів і координації їхніх дій у виконанні колективного завдання, важливістю досягнення узгодженості в обговоренні проблеми і вироблення загального групового підходу до її вирішення, обов'язковим дотриманням етичних правил і процедур спільної пошукової діяльності тощо [13, с. 131].

Продуктивними методами підготовки студентів до МКК є метод аналізу критичних подій під час МКК, метод симуляції, метод проектів.

Метод аналізу критичних подій у міжкультурному навчанні доцільно застосовувати для інтерпретації тексту, що описує почуття людини, яка стикається з незвичними для своєї культури реаліями іншої культури (наприклад, перші враження українського студента в німецькому університеті). Такий текст відтворює конкретну комунікативну ситуацію за участю представників різних культур. У ньому може розповідатися про проблемні, конфліктні або радісні події у приватному житті людини, суспільній сфері, професійній діяльності;

вони можуть мати офіційний або неофіційний характер, відбуватися у професійному або "туристичному" контексті, але основним є те, що текст максимально точно й об'єктивно відображає реальні події і повідомляє про досвід, який отримав автор описаного випадку або його діючі особи.

Кожна міжкультурна ситуація має свою "передісторію" і "післямову". На думку авторів, навчальну діяльність студентів необхідно організувати в такій послідовності: формування позитивної мотивації; орієнтування в комунікативному контексті; завдання на комунікативно-пізнавальну діяльність, спрямовану на вилучення з тексту смислу нової інформації; завдання на комунікативно-перетворювальну діяльність, вироблення певного ставлення до отриманої інформації; оцінювальна діяльність для усвідомлення значення набутих знань для подальшої МКК, вироблення "стратегії" комунікативної поведінки в таких ситуаціях.

Згідно з цим роботу над текстом доцільно поділити на етапи, зміст кожного з яких подано в табл. 2.16.

Таблиця 2.16

Аналіз міжкультурних ситуацій (на основі тексту)

Етапи	Діяльність студентів	Зміст навчальної діяльності студентів
1	Детальне ознайомлення з інформацією тексту	Індивідуально читають зміст тексту, роблять нотатки щодо можливої його інтерпретації
2	Формулювання гіпотез щодо змісту тексту і його подальша інтерпретація	Індивідуально або у складі невеликих груп формулюють гіпотези стосовно причин виникнення ситуації та її перебігу, а також щодо сприйняття діючими особами контексту МКК (їхніх намірів, мотивів, інтересів, почуттів тощо)
3	Презентація гіпотез і подальша дискусія	Індивідуально або від групи доповідають на "пленумі" про результати роботи (представляють свої гіпотези, обґрунтовують їх, відповідають на запитання, відстоюють свої позиції тощо)
4	Оцінювання гіпотез, підведення підсумків	Вирішують, які з наведених гіпотез є найвірогіднішими, узагальнюють отриману інформацію, визначають форми комунікативної поведінки в подібних ситуаціях

Автори зазначають, що доцільно вибирати таку ситуацію ("подію") МКК, яка є "критичною" для студентів, тобто містить інформацію стосовно іншої культури, що різко контрастує з рідною культурою (звичними уявленнями про

"картину світу", комунікативні норми поведінки в подібних ситуаціях). "Критичні" ситуації викликають в особистості "конфлікт" думок, почуттів, емоцій. Важливо, щоб студенти уникали інтерпретуючих і оцінювальних висловлювань щодо діючих осіб міжкультурної ситуації, а намагались неупереджено описувати подію (наприклад, замість висловлювання "він розгнівався" – "мені здалося, що він розгнівався"). Підсумком колективної роботи є ранжування інтерпретацій за ступенем вірогідності.

Дослідження вчених щодо використання методу гри (Бернацька О. В., Волкова Л. В., Воробйова І. А., Друзь Ю. М., Кларін М. В., Коротяєва І. Б., Полещук І. Ф., Сура Н. А. та ін.) довели: навчальна гра є методом соціалізації, підготовки людини до соціальної взаємодії у побутовій і професійній сферах діяльності; гра є складним соціокультурним феноменом, формою соціальної взаємодії, засобом засвоєння людиною соціальних норм і настанов, а через них соціокультурного досвіду, накопиченого національною спільнотою і людством; гра моделює конкретну проблемну ситуацію (певний фрагмент світу), відтворює особливості її пізнання і відносини між людьми; механізм засвоєння соціальних норм функціонує через "програвання" соціальних ролей, при цьому важливим є дотримання певних правил комунікативної поведінки під час гри. Отже, використання методу гри сприяє формуванню у студентів культури спілкування і соціальної взаємодії у вирішенні проблем.

Включення у навчальний процес навчальних ігор потребує дидактичної підготовки, пов'язаної з імітаційним (предметно-змістовним) та ігровим (соціально-рольовим) моделюванням [13, с. 92]. Кларін М. В., узагальнюючи емпіричні дослідження зарубіжних вчених, наводить дидактичні можливості навчальних ігор, зокрема такі: під час навчальної гри студенти набувають досвіду діяльності, який вони мають засвоїти у реальному житті; навчальна гра дозволяє студентам самим вирішувати складні проблеми, а не бути тільки спостерігачами подій; навчальна гра створює потенційно більшу можливість перенесення знань і досвіду із навчальної ситуації в реальну; навчальна гра забезпечує створення навчального середовища, яке відразу реагує на дії студентів; навчальна гра дозволяє "стискувати" час; навчальна гра є психологічно привабливою для студентів [13, с. 120].

Метод симуляції є доцільним для формування досвіду МКК, оскільки його використання дозволяє: моделювати складні проблемні ситуації, які відтворюють різноманітні сторони реальної дійсності; аналізувати фактори, які впливають на них; гнучко застосовувати знання щодо специфіки культури, з представником якої доводиться спілкуватися і взаємодіяти; усвідомлювати

особливості носія іншої культури; з'ясовувати причини неуспішної комунікації, непорозумінь між представниками різних культур; напрацьовувати позитивний досвід МКК.

Протягом навчання в університеті студентам необхідно набути певний досвід виконання типових завдань професійної діяльності з урахуванням економічних і культурних чинників. Для майбутнього фахівця важливо навчитися координувати свою діяльність зі своїми колегами (також у складі міжкультурних "команд") у процесі прийняття оптимальних управлінських рішень, а також сформувати особистісні якості, що сприяють продуктивній співпраці в колективі й забезпечують його ефективну роботу.

Ґрунтуючись на працях науковців (Дмитренко Т. О., Матюшкін О. М. та ін.) доведено, що результати навчальної діяльності залежать від управління педагогічним процесом за допомогою дидактичних засобів, найефективнішими з яких є заздалегідь спроектовані ситуації спільної продуктивної діяльності (СПД). Спільна навчальна діяльність – "це особливий тип соціально організованих взаємовідносин і взаємодії між вчителем та учнями, що забезпечує перебудову всіх компонентів структури індивідуальної пізнавальної діяльності з об'єктом засвоєння за рахунок створення спільності смислів, цілей, способів досягнення результату і формування саморегуляції індивідуальної діяльності... [29, с. 108–109]".

Аналіз різних моделей організації навчальної діяльності показав, що найвищу продуктивність люди виявляють у спільному вирішенні творчих завдань, під час якого "майбутній фахівець не тільки засвоює професійні знання та способи їх побудови, але й сам створює нові знання, новий, соціально значущий досвід [29, с. 8]". Ситуація СПД розглядається "як одиниця становлення особистості в процесі навчання", в якій "людина відтворюється як цілісність" у єдності інтелектуальної і моральної сфер її особистості [29, с. 112]". У ситуаціях СПД студенти набувають необхідний для подальшої роботи досвід проектування спільної діяльності, засвоюють форми спілкування, поведінки і соціальної взаємодії, комунікативні норми стосунків між людьми.

Відношення людини, за визначенням Мясищева В. М., становлять її свідомий, вибірковий, заснований на досвіді психологічний зв'язок із різними сторонами об'єктивної дійсності, що виражається в її діях, реакціях і переживаннях [19, с. 16]. Соціально-психологічний клімат у студентській групі є, за висловлюванням Щуркової Н. Є., "динамічним полем відносин, в якому розгортається групова діяльність і яке визначає самопочуття особистості, міру прояву особистісного "Я" і розвиток кожного [32, с. 98]". Сприятливі умови забезпе-

чують продуктивну спільну діяльність учасників педагогічного процесу і розвиток кожного з них, а несприятливі умови, навпаки, перешкоджають спільній діяльності і гальмують розвиток особистості. Характеристики сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі складають доброзичливість, захищеність, мобільність, працездатність, ініціативність, оптимізм, свободу виявлення кожним свого "Я". Для несприятливих умов, за Щурковою Н. Є., типовими є агресивність, незахищеність, інертність, лінь, пасивність, песимізм [32, с. 99]. Створення сприятливих психологічних умов для навчання студентів, що розвивають у них позитивну мотивацію, пізнавальну й комунікативну активність, можливе завдяки формуванню толерантних відносин у системи "викладач – студент".

Перевага застосування ситуацій СПД полягає у тому, що студенти набувають уміння здійснювати МКК, насамперед, завдяки засвоєнню комунікативно-сміслових дій, що формуються, а не тільки суто когнітивних їх аспектів. Це дозволяє суб'єкту пізнання "швидше й легше збагнути реальність, що стоїть за об'єктом засвоєння [19, с. 125]".

Отже, застосування системи методів формування досвіду МКК забезпечує не тільки засвоєння студентами навчальної інформації, набуття досвіду здійснення творчої діяльності, а, насамперед, виховання особистості фахівця, його соціально і професійно важливих якостей. Вибір конкретних методів на кожному занятті залежить від дидактичних завдань, характеру навчального матеріалу, рівня інтелектуального і духовного розвитку студентів, їхньої комунікативної культури.

Метою формування у студентів досвіду МКК є всебічний розвиток особистості студента (єдність інтелектуального, загальнокультурного, соціально-морального і професійного аспектів). Доведено, що теоретичною основою формування МКК має бути концепція особистісно-орієнтованого навчання. Порівняння закономірностей особистісно-орієнтованого навчання з традиційним дало можливість виявити його сутнісні переваги. Вони полягають у можливості учасників педагогічного процесу спільно планувати та здійснювати навчальну діяльність, прогнозувати й оцінювати її результати (діалог є основною формою спілкування); самостійно здобувати і творчо використовувати отримані знання в ситуаціях повсякденної та професійної діяльності й на цій основі формувати досвід пізнавальної та практичної діяльності; будувати з іншими людьми суб'єкт–суб'єктні відносини співробітництва і взаємної підтримки.

Застосування особистісно-орієнтованої педагогічної технології сприяє формуванню позитивної мотивації до формування досвіду МКК, підвищення

якості засвоєних знань, вихованню професійно-особистісних якостей, що зумовлює здатність майбутніх фахівців приймати доцільні, економічно обґрунтовані рішення в проблемних ситуаціях МКК, співпрацювати у складі міжкультурної "команди".

Організація особистісно-орієнтованого навчання потребує корінної перебудови стосунків між учасниками педагогічного процесу (викладачем і студентами), введення нових організаційних форм навчальної діяльності, які спонукають студентів до творчого використання набутих знань і вмінь. Компетентність, як особистісне психологічне новоутворення, створює той потенціал людини, що забезпечує її відносно стабільну працю в умовах постійних технологічних змін, здатність до набуття нових компетентностей. Упровадження компетентнісного підходу вимагає підсилення комунікативно-діяльнісного складника у змісті формування досвіду МКК.

Проблемні ситуації СПД у педагогічному процесі формування досвіду МКК є ефективним дидактичним засобом управління навчальною діяльністю студентів, що сприяють ефективному засвоєнню нових знань щодо об'єкта пізнання, набуттю вмінь виконання типових завдань майбутньої професійної діяльності та розвитку суб'єктних якостей студентів. У процесі розв'язання ситуацій СПД посилюються міжпредметні зв'язки, відбувається інтеграція знань із різних наукових напрямів, результатом чого є формування системного економічного мислення майбутніх фахівців.

2.7. Методичний підхід до підготовки інновативних фахівців спеціальності "Технології електронних мультимедійних видань"

Інформаційні технології набирають обертів кожен день, причому сфера їх поширення також не стоїть на місці. ІТ-технології вже давно стали невід'ємною частиною видавничо-поліграфічного бізнесу. Відомі видавництва все частіше впроваджують новітні інформаційні технології та вкладають кошти в розвиток електронних видань. Електронні видання, у свою чергу, стають різноманітнішими та набувають нової функціональності. Тепер це вже не просто текст, який читають на електронному носії, це видання, які вражають своєю яскравістю, інтерактивністю та мультимедійністю.

Мультимедіа – сучасна інформаційна технологія, що забезпечує об'єднання за допомогою комп'ютерних засобів тексту, графічних образів, відео, звуку та інших ефектів.

Підприємства, що працюють сьогодні у сфері мультимедійних технологій, потребують робітників, що вміють ефективно обробляти інформацію, знаходити виходи та діяти у нестандартних і складних ситуаціях, генерувати нові ідеї, щоб не бути схожими на інших. Саме такий підхід дає можливість отримати конкурентні переваги підприємству. Роботодавцям потрібні фахівці з інноваційною свідомістю. Інноваційна свідомість може бути визначена як свідомість, що включає в себе цілі, мотиви, орієнтації, установки, спрямовані на здійснення структурної, функціональної, інституціональної, нормативної трансформації об'єкта з метою його модернізації або повної заміни [143].

Тобто можна сказати, що підприємства потребують креативних та здатних творчо мислити співробітників, причому їх креативність не означає лише створення чогось нового або дуже незвичайний підхід у вирішенні будь-яких проблем. Іноді це можуть бути зовсім прості рішення або поєднання чогось нового з вже давно відомим, але щоб дійти до таких рішень, потрібно проявити кмітливість та інноваційну поведінку.

При цьому інноваційна поведінка сьогодні має розглядатись як одна з професійних компетентностей, тобто як здатність особи до прояву інновацій у певному виді діяльності, без якої неможливий ні економічний, ні технологічний прогрес. Але де ж знайти працівників, що вміють так нестандартно та інноваційно мислити та діяти? Фахівці, що приходять на мультимедійні підприємства повинні вже бути сучасними. Тому виникає проблема формування креативних та інноваційних особистостей на етапі їх навчання у ВНЗ. Інноваційність студентів при цьому виражається через знання, розуміння, вміння, цінності, автономність, відповідальність та інші особисті якості, які вони набули в процесі навчання.

Можна сказати, що інноваційна поведінка студента – це активна взаємодія студента з оточуючим середовищем у процесі навчання, що базується на творчому потенціалі особистості студента, його психологічних характеристиках, пов'язана зі створенням або вдосконаленням продуктів чи процесів та орієнтована на подальшу професійну діяльність.

Тобто, інноваційна поведінка включає в себе:

творчий потенціал (творче мислення);

психологічні характеристики особистості;

здатність взаємодіяти з середовищем та приймати рішення.

Завдання вищої освіти у сфері мультимедійних технологій створити систему, яка буде готувати майбутніх інноваційних співробітників, а вищий навчальний заклад буде діяти при цьому як бізнес-структура. Майбутні фахівці,

знаходячись в інформаційному просторі навчального закладу, мають самі навчитись управляти різнобічною інформацією та взаємодіяти один з одним у цьому просторі. Вищі навчальні заклади повинні створити таке інформаційне забезпечення, яке сприятиме формуванню професійних компетентностей та інноваційної поведінки, як однієї з таких компетентностей ще до вступу фахівців на посади в мультимедійних компаніях. Інформаційно-комунікативне забезпечення передбачає при цьому надання ресурсів, технічних засобів, методів і технологій, що сприяють ефективному здійсненню всього процесу надання освітніх послуг [48]. Основним завданням ВНЗ, в даному випадку, є створення умов для швидкого та якісного обміну інформацією між викладачами та студентами для найкращого засвоєння знань та формування фахівця, здатного правильно оперувати інформацією для отримання найкращих результатів.

Оскільки нове інформаційне суспільство ставить більш високі вимоги до інтелектуального потенціалу фахівців та потребує інноваційних особистостей на ринку праці, то і освіта має готувати саме таких фахівців.

Проблемами становлення фахівця у сучасних умовах займаються такі вчені, як: І. Бех, В. Кремень, А. Романовський, О. Пономарьов, Н. Підбуцька. Більшість із них підтверджує необхідність створення нових педагогічних умов та використання нових педагогічних технологій для перетворення традиційної освіти в інноваційну освіту.

Особливу увагу вчені приділили питанню становлення загальної інноваційної інженерної освіти. Такі вчені, як: Б. Аграновіч, Ю. Похолков, А. Чучалін, М. Соловйов вважають, що інноваційна інженерна освіта – це процес і результат цілеспрямованого формування певних знань, умінь і методологічної культури, а також комплексна підготовка фахівців у галузі техніки і технології до інноваційної інженерної діяльності за рахунок відповідних змісту і методів навчання [1]. Сьогодні провідні закордонні університети застосовують новий зміст, проблемно-орієнтовані методи та проектно-організовані технології навчання в інженерній освіті, де в центрі уваги знаходиться студент, який отримує знання через діяльність і на основі досвіду.

Більшість учених, які досліджують інженерну освіту, зосереджують свою увагу на використанні активних та інтерактивних технологій навчання, упровадженні ділових ігор, що підвищують зацікавленість студентів навчальними дисциплінами та формують творчу особистість. Саме такі технології призначені формувати творчий потенціал студентів та заохочувати їх до інноваційної поведінки.

Творчість в інженерній освіті вивчали такі вчені, як: А. Гасанов, О. Пономарьов, М. Кабанець, М. Лазарева, А. Горлатов. Питання технічної творчості

висвітлені в роботах Г. Альтшулера, В. Міхельковича, В. Моляко, В. Радомського, О. Романовського, Е. Чугунової та ін.

По-різному вирішується проблема формування творчої особистості в інженерних галузях:

вищі навчальні заклади впроваджують активні та інтерактивні технології навчання під час вивчення інженерних дисциплін [113];

у деяких закладах освіти формуються спеціальні міждисциплінарні наукові групи, що складаються з фахівців у конкретній галузі й професійних психологів, які здатні сформувати творчу особистість фахівця [113];

деякі вищі навчальні заклади пропонують спеціальні курси, або дисципліни, що орієнтовані на генерацію ідей та інженерну творчість [142];

створюються спеціальні студентські гуртки, які дають змогу навчати студентів винахідництву та розвивати творче мислення [145];

формуються навчально-тренінгові системи (наприклад, система КАРУС, яку запропонував В. Моляко [127]);

упроваджується дистанційна освіта з підключенням інноваційних педагогів;

також формується інноваційне мислення через посилення естетичної складової виховної роботи, через формування естетичної культури фахівця та залучення його до пізнання мистецтва [34].

Слід зосередити увагу на дослідженні інженерної поліграфічної освіти, яка також потребує інновацій. Проблему підготовки кадрів для поліграфічної галузі вивчають багато вчених: В. Аугустайтіс, Б. Дурняк, М. Згуровський, Е. Лазаренко, О. Мельников, О. Розум, В. Турла та ін. Їх дослідження спрямовані, в першу чергу, на ліквідацію недоліків та впровадження інноваційних технологій в підготовці фахівців саме в галузі поліграфічних технологій, які орієнтовані на друк та паперові видання.

Але слід сказати, що підготовка фахівців мультимедійних технологій, як одного з напрямів видавничо-поліграфічної справи, дещо відрізняється, і, на жаль, підготовка фахівців мультимедійних технологій, ще не досить досліджена вченими, бо тільки набирає актуальності в інформаційному суспільстві.

Саме тому метою даного дослідження є формування методичного підходу до підготовки інновативних фахівців спеціальності "Технології електронних мультимедійних видань". У рамках дослідження були сформульовані такі завдання:

аналіз емпіричних досліджень креативності та інноваційності у вищому навчальному закладі;

визначення особливостей спеціальності "Технології електронних мультимедійних видань";

проведення емпіричного дослідження з метою аналізу особистого відношення студентів до креативності;

формування концепції підготовки інновативних фахівців спеціальності "Технології електронних мультимедійних видань".

Аналіз емпіричних досліджень креативності показав, які підходи використовують вчені для визначення креативності особистості.

Більшість учених основну увагу приділяють діагностиці креативності, формуванню творчого ставлення до професії та розвитку творчого мислення.

Так, наприклад, учений Н. Лебедева [102] проводила емпіричне дослідження з виявлення імпліцитних теорій креативності та інновацій у різних етнокультурних контекстах російського суспільства. Імпліцитні теорії креативності – це ті, що виникають з індивідуальних систем вірувань, що вкорінені у свідомості представників тієї чи іншої культури, їх не винаходять, а виявляють. У рамках даного дослідження було проведено соціально-психологічне опитування із застосуванням кількісних і якісних методів дослідження, серед яких: метод культурних ціннісних орієнтацій Ш. Шварца, в адаптації Н. Лебедевої, шкала самооцінки іновативних якостей особистості, модифікована методика ASL (Adjective Check List) для вимірювання якостей, необхідних інноваторам, відкриті питання щодо особистого досвіду респондентів з упровадження інновацій. Результати дослідження показали, що серед якостей, необхідних новаторові найбільше значення мають: інтелект, допитливість, упевненість у собі, логіка, винахідливість, відкритість новому, уява, наполегливість, активність, енергійність, оптимізм, висока мотивація [102].

Емпіричне дослідження креативності також проводила науковець Т. Барішева [9], вивчаючи психологічну структуру креативності. До процесу дослідження були залучені студенти педагогічного та технічного ВНЗ, учителі загальноосвітніх шкіл, педагоги додаткової освіти. Збір емпіричного матеріалу проводився у формі письмового опитування (тестування) і виконання творчих завдань, що орієнтовані на вияв мотивації, емоційних, естетичних, інтелектуальних, екзистенціальних, комунікативних характеристик особистості, а також тести на виявлення компетентності та багатопрофільні методики, за допомогою яких здійснювалася комплексна діагностика.

У даному дослідженні було виявлено інваріантні, системоутворюючі компоненти в структурі креативності: мотивація (творча позиція) – "енергетичний ресурс" креативності; інтелектуальні компоненти (дивергентність, здатність до перетворення), які "відповідають" за динаміку творчих перетворень; естетичні

(формотворчість, асоціативність, перфекціонізм) – визначають якість результатів творчості [9].

Але слід зазначити, що дослідження імпліцитних теорій креативності показують, що не існує універсального розуміння креативності. Поняття креативності відрізняється не лише в різних країнах, а навіть у різних професіях та різних прошарках суспільства. Тому так важливо дослідити імпліцитну (неявну) теорію креативності, яка сформувалась у нашій державі, а саме в такій галузі знань, як мультимедійні технології, тобто провести дослідження "спеціалізованої" креативності, що має відношення до конкретного виду професійної діяльності.

Для того щоб зрозуміти, яка з теорій креативності закріпилась у даній галузі, та як отримати на виході з вищого навчального закладу креативного, інноваційного, компетентнісного та висококваліфікованого фахівця мультимедійних технологій, а також визначитись зі змістом та методами навчання інженерів спеціальності "Технології електронних мультимедійних видань", необхідно проаналізувати, а що саме вона становить, які має особливості та хто навчається за даним напрямом.

Варіативність мультимедійних продуктів на даний час уже досить значна. В якості електронних видань можуть бути: електронні книги, підручники, електронні енциклопедії, електронні карти, словники, журнали, газети, аудіокниги, прес-релізи, технічна документація, презентації, фотоальбоми, відеоігри, електронні бібліотеки, мультимедійні журнали, річні звіти, каталоги, flash-анімація, електронна реклама, бази даних, web-сайти та web-додатки, навчальні програми і т. д. До складу таких продуктів можуть входити: музичний і мовний супровід, відеокліпи, анімація, графічні зображення і слайди, бази даних, текст і т. д.

Ураховуючи таку різноманітність типів інформації, фахівці даної спеціальності мають бути також дуже різнобічними та володіти навичками обробки всіх типів інформації, а якість підготовки таких фахівців, у першу чергу, залежить від якості вищих навчальних закладів.

Підготовка фахівців для електронних видавництв є надзвичайно важливим етапом розвитку видавничо-поліграфічної справи в Україні. Сьогодні в Україні за спеціальністю 8.05150102 "Технології електронних мультимедійних видань" навчають лише 5 університетів. Хоча даний напрям навчання ще не досить поширений, але враховуючи стрімкість розвитку інформаційних технологій потрібно більше уваги приділяти формуванню компетентних та творчих фахівців даного напрямку.

Основну увагу вищі навчальні заклади приділяють формуванню професійних компетентностей фахівців мультимедійних технологій.

Сучасні вищі навчальні заклади готують фахівців здатних [220]:

розробляти дизайн мультимедійних інтерактивних видань, презентацій, web-сайтів на автономних носіях та в Інтернет-просторі;

проектувати та адмініструвати локальні комп'ютерні мережі;

проектувати та експлуатувати системи комп'ютерної реклами та обробки відеоінформації;

аналізувати ефективність роботи мультимедійних систем;

планувати сценарій структури та функціонування електронного видання;

працювати з сучасними системами додрукарської підготовки текстової, графічної (зокрема, растрової та векторної), відео- та аудіоінформації;

створювати художні, анімаційні та технічні зображення;

опрацьовувати статичні 3D-зображення, створювати динамічні відео-кліпи і т. д.

Даний список компетентностей свідчить про те, що підготовка фахівців йде за багатьма напрямками одночасно й охоплює значну кількість предметних областей, які інколи майже не пов'язані між собою.

Випускники вищих навчальних закладів у сфері мультимедійних технологій володіють фундаментальними знаннями у галузі видавничо-поліграфічної справи, процесами підготовки виготовлення друкованої та електронної продукції на базі сучасних цифрових технологій та комп'ютерної техніки, нормопроектними, організаційними, контрольними, дослідницькими, експлуатаційно-технологічними навичками та ін. [221].

Вищі навчальні заклади, що готують фахівців у сфері мультимедіа, пропонують такі основні навчальні курси: технологія комп'ютерного дизайну; комп'ютерна анімація; основи композиції та дизайну; економіка видавництва і поліграфічних підприємств; додрукарська обробка текстової та графічної інформації; комп'ютерні мережі та захист інформації; технології підготовки та виробництва мультимедійних видань; інструментальні засоби web-дизайну; технології та обладнання поліграфічних підприємств.

Аналізуючи даний список, можна визначити ключові напрями підготовки:

дизайн мультимедійної продукції;

проектування мультимедійних видань;

програмування та розробка функціоналу мультимедійних видань;

економіка підприємств видавничої галузі;

технології створення поліграфічної продукції.

Як видно, фахівець мультимедійних видань має вміщувати в собі елементи професії: інженера, дизайнера, програміста та навіть економіста.

Незважаючи на такий високий рівень підготовки та таку різноманітність навчальних дисциплін, фахівцям іноді не вистачає звичайної кмітливості та нестандартності мислення, які, в свою чергу, є основою інноваційної поведінки.

Підприємства пред'являють значно більше вимог до фахівців даної спеціальності. Для того щоб визначити, які саме вимоги пред'являють роботодавці, було проаналізовано їх запити на сайтах рекрутингу, а також інструкція для посади "Технолог електронних мультимедійних видань" [205], що відповідає вимогам документа – "Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників. Випуск 18. "Видавнича справа", розділ 2 "Поліграфічна діяльність", що затверджено наказом Державного комітету телебачення і радіомовлення України від 04.11.2008 р. № 302 "Про затвердження нормативної документації з праці та професійної кваліфікації".

Аналіз запитів роботодавців та зазначеної інструкції показав, що за вимогами роботодавця, фахівець даної спеціальності повинен не лише знати та застосовувати у своїй діяльності набуті знання, вміння та навички у сфері видавничо-поліграфічної справи, але й брати участь у проведенні теоретичних та експериментальних досліджень, розробленні технічної і нормативної документації для нових технологій виготовлення електронних видань, проводити комплексний функціональний аналіз видань, визначати оптимальні схеми їх виготовлення та захисту від несанкціонованого втручання і неліцензійного тиражування, проектувати сценарії видань. Усі ці обов'язки першочергово пов'язані з умінням креативно та інноваційно мислити, знаходити нові ідеї у проектуванні мультимедійної продукції.

Беручи до уваги цей факт, можна сказати, що вміння інноваційно мислити є необхідною умовою працевлаштування, але не є професійною компетентністю фахівців при виході їх з навчального закладу. Тобто існує деяка невідповідність між підготовкою фахівців у вищих навчальних закладах та запитами роботодавців. Роботодавці потребують людей, які б постійно вдосконалювати технології виготовлення мультимедійної продукції, знаходили нові види та нові способи підготовки мультимедійних видань, а також по-новому вирішували потреби мультимедійних видавництв, які виникають. Така діяльність видавництв є інноваційною діяльністю, а залежить вона від готовності фахівців мислити та діяти інноваційно, тобто фахівцям не вистачає однієї з особливо важливих компетентностей – здатності до інноваційної поведінки.

Для того щоб зрозуміти, яких саме фахівців повинен готувати вищий навчальний заклад, слід розглянути підготовку фахівців даної спеціальності, як систему, яка складається з трьох основних компонентів:

вхідні дані – абітурієнти;

навчальний процес (навчальна програма, навчальний план і т. д.);

вихідні дані – фахівці.

Слід розглянути всі компоненти, враховуючи те, що кінцевим результатом потрібно отримати креативних та інноваційних особистостей.

Сьогодні школа поступово, хоча і дуже повільно, перетворюється із закладу, що нав'язує навчання, в заклад, що заохочує до нього, завдяки новим технологіям і прийомам у навчанні. Завданням педагога стає не передача знань, а саме заохочення до творчого пошуку. Тож на "вході" вже є, частково зацікавлені навчанням та творчістю в навчанні абітурієнти. Абітурієнти вже живуть в інформаційному суспільстві, користуючись усіма благами постіндустріальної або інформаційної ери. У кожного вже є мобільний телефон, ноутбук або планшет, електронні книги та інші гаджети. Всі абітурієнти без винятку кожен день взаємодіють з мультимедіа елементами, які знаходяться в їх гаджетах, але не всі розуміють, як і ким були створені ці елементи, хто розробляв дизайн та функціональність кожного пристрою та програмного забезпечення в ньому. Не всі також розуміють, що саме ця функціональність та дизайн є втіленням чіткої уяви, є проявом креативності та інноваційної поведінки фахівців мультимедіа.

Бесіди з абітурієнтами, що бажають вступити на дану спеціальність, протягом 2010 – 2013 років, показали, що більшість з них уже вважають себе творчими та креативними особистостями. Саме тому завдання педагога вищого навчального закладу підтримати ініціативу абітурієнтів та розвинути здатність до прояву інноваційної поведінки у сфері мультимедійних технологій.

Наступна складова системи підготовки фахівців – сам процес навчання, що включає в себе різні елементи, зокрема навчальний план, тобто ті завдання та заняття, що формують вже зазначені компетентності.

Зараз студенти спеціальності "Технології електронних мультимедійних видань" вивчають, як поліграфічні технології, так і комп'ютерні технології, які вимагають математичної точності, методичності, алгоритмічності мислення, врахування стандартів, і в цей же час опановують дизайн, який абсолютно неможливий без творчості, оригінальності, нестандартності мислення та інноваційності. Така, майже діаметральна протилежність напрямів навчання, викликає складність у засвоєнні матеріалу студентами. З одного боку, потрібно форму-

вати фахівця, який знає, що таке технологія та вміє діяти покроково для досягнення бажаного результату, використовуючи вже закріплені у даній професії шаблони поведінки, з другого боку – це має бути креативна особистість, яка вміє обходити ті ж самі шаблони та діяти нестандартно тоді, коли цього потребує ситуація, тобто проявляти інноваційну поведінку.

Різнобічність та різновекторність даної спеціальності є важливим чинником у формуванні завдань, що повинні виконувати студенти у процесі навчання та використанні методів навчання, які могли б поєднувати, здавалося б, зовсім різні напрями навчання.

Щоб зрозуміти, які завдання слід давати студентам та які підходи використовувати у навчанні, щоб вони стали інноваційними, слід визначитись, які саме студенти потрібні на "виході" з вищого навчального закладу.

Сьогодні за даною спеціальністю в Україні навчається незначна кількість осіб, але вони є особливими у своєму роді. Більшість із тих абітурієнтів, які прийшли до вищого навчального закладу навчатись за даною спеціальністю, зробили усвідомлений вибір професії, але не у всіх цей вибір пов'язаний із креативністю спеціальності. Деякі вважали, що в них буде змога стати інженером у поліграфії, а хтось бажав стати економістом, хтось мріяв розвинути свої художні таланти. Всі ці професії дійсно є результатом роботи професійних кадрів вищого навчального закладу та комунікативно-інформаційного забезпечення даного закладу при підготовці фахівців, але особливістю даної спеціальності є те, що фахівці отримують всі професії разом, а не одну окрему, тому завданням педагогів даної спеціальності є формування широкого кругозору фахівця, його компетентності у всіх напрямках, а також формування фахівця, який вміє діяти інноваційно у будь-яких виробничих ситуаціях та в будь-яких предметних сферах даної галузі.

Слід зазначити, що цього потребують і самі тенденції розвитку даної галузі. Збільшення обсягу продажів електронних книг, зміна способу створення та дистрибуції друкованих книг показали необхідність організаційних змін у видавництвах та змін у поведінці працівників. Стрімкість, глобалізація, тотальна інформатизація та проникнення одних сфер діяльності в інші, всі ці тенденції неможливі без втручання інноваційних працівників. Тож творчість та інноваційність, є одним з ключових факторів підготовки фахівців спеціальності "Технології електронних мультимедійних видань".

На практиці існує різниця у поглядах на підготовку фахівців з боку педагогів, спеціалістів та самих студентів.

Перші – повинні діяти за навчальним планом, який затверджується Міністерством освіти і науки та визначає кількість "креативних дисциплін".

Спеціалісти даної галузі розуміють необхідність творчого підходу до вирішення виробничих проблем вже коли стикаються з реальними завданнями підготовки мультимедійних видань.

Щодо студентів, то тут слід зазначити, що не завжди вони можуть сформулювати, що їм потрібно на етапі навчання, але їх погляд на розвиток творчого потенціалу потрібно неодмінно враховувати, адже саме вони стають тими інноваційними спеціалістами, які так потрібні роботодавцям.

Для того щоб визначити існуючий стан проблеми актуалізації творчого мислення у студентів спеціальності "Технології електронних мультимедійних видань", а також проаналізувати їх особистий погляд на формування творчої особистості у вищому навчальному закладі, було проведено емпіричне дослідження, шляхом анкетування серед студентів даної спеціальності у Харківському національному економічному університеті імені Семена Кузнеця.

Аналізу підлягала група із 30 студентів, що навчаються на даній спеціальності на різних курсах.

Розроблена анкета включала такі блоки питань:

1. Основні характеристики контрольної групи.
2. Особисте відношення до творчості та інноваційності.
3. Чинники, що впливають на творчість.
4. Творчість у навчальному процесі.

Слід розглянути детальніше кожен із показників першого блоку анкети, який присвячений аналізу основних характеристик контрольної групи, яка брала участь у анкетуванні.

Спочатку було визначено процентне відношення між чоловіками та жінками у даному дослідженні. Виходячи з результатів аналізу, в опитуванні взяли участь 60 % студенток та 40 % студентів.

Віковий діапазон учасників анкетування від 17 до 22-х років, тобто в опитуванні приймали участь студенти різних курсів навчання. За курсами навчання наявні такі показники: студенти 3-го курсу складають 27 % від загальної частки опитаних, студенти 4-го курсу – 33 % та студенти 5-го курсу склали 40 % опитаних.

Слід перейти до другого блоку, присвяченого визначенню основних характеристик творчої особистості. На питання: "Чи вважаєте Ви себе творчою особистістю?" відповіли позитивно 12 осіб, негативно – 9 осіб, та невпевнені – 9 осіб (рис. 2.11).



Рис. 2.11. Кількість творчих осіб за власним баченням

Наступне питання стосувалось творчого мислення. Відповіді на нього розподілились таким чином: жоден студент не вважає творче мислення лише вродженою характеристикою особистості, 20 % вважають, що це набутий навик та 80 % включають у це поняття і те, й інше (рис. 2.12).



Рис. 2.12. Творче мислення

Досить цікавими для аналізу є мотиви творчості та те, якими вони бачаться для студентів спеціальності "Технології електронних мультимедійних видань". Аналіз показав, що перше місце у списку мотивів зайняв інтерес до виконуваної справи, далі йде натхнення та порив, і лише потім – бажання самоствердитися та визнання.

Цей аналіз показує, що значний вплив на формування інноваційної поведінки студентів має інтерес до справи та натхнення, які так потрібні для творчих та інноваційних рішень. Результати аналізу зображені на гістограмі, що наведена на рис. 2.13.



Рис. 2.13. Мотиви творчості

Далі слід розглянути час, коли творчі здібності проявляються у студентів найкращим чином. На круговій діаграмі (рис. 2.14) подано час, у який, на думку студентів, найбільше проявляються їх творчі здібності.

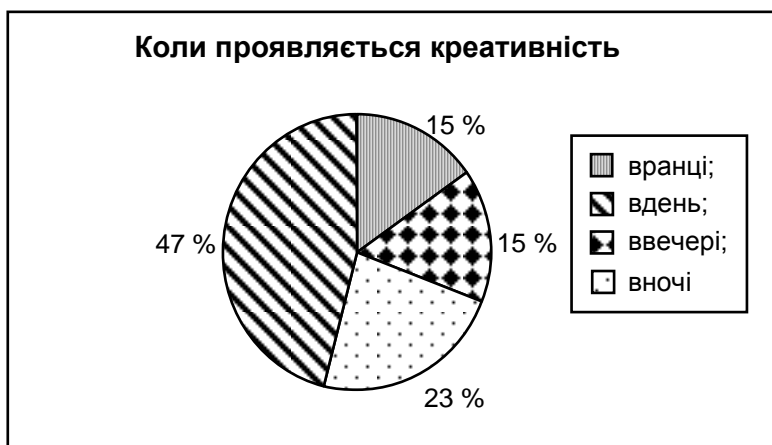


Рис. 2.14. Креативність та її прояви

Наступне питання розглядало складові, що дозволяють особистості креативно мислити. Лідерами у цьому аналізі стали: знання в певній області та твор-

чий склад розуму, які зібрали однаково по 37 %, також дуже важливим фактором виявилось знання методик творчості – 18 % (рис. 2.15).

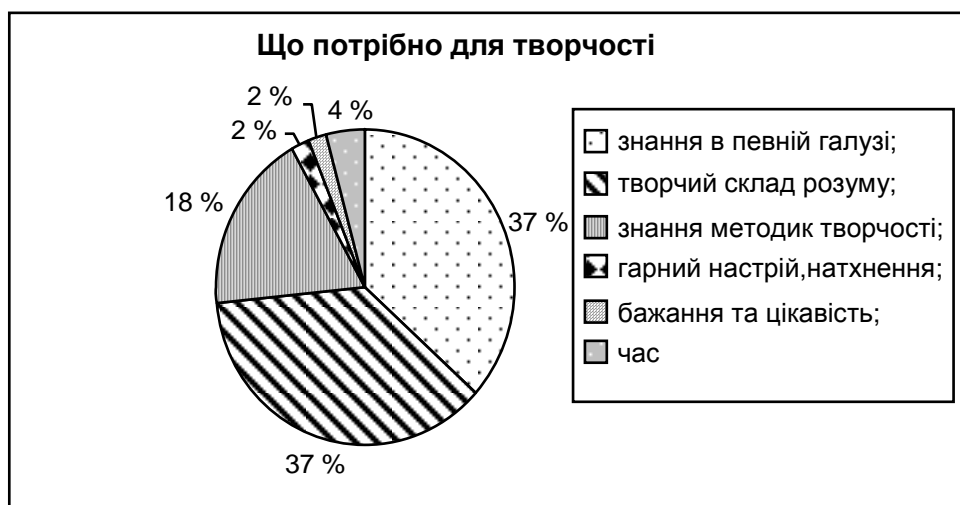


Рис. 2. 15. Що потрібно для творчості

Наступний етап аналізу – аналіз характеристик процесу творчості. Було проаналізовано, як краще проявляються творчі здібності – колективно чи індивідуально. Наявні такі результати – 50 % студентів вважають, що краще творити індивідуально, 30 % – за колективну творчість, 20 % – за творчість у невеликих групах, та жодного студента – за творчість у парах (рис. 2.16).

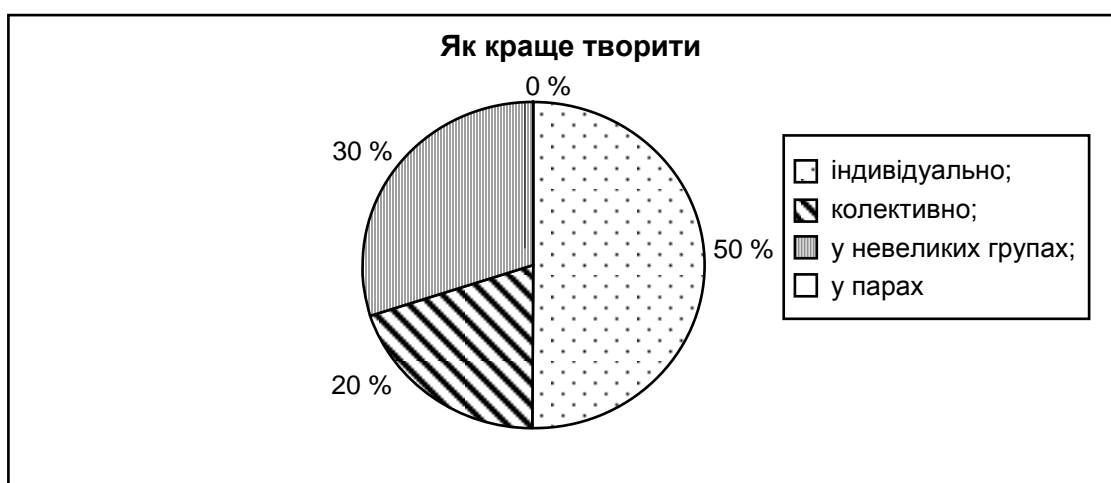


Рис. 2.16. Як краще творити

Ще один важливий момент у процесі творчості: як краще творити – зі знайомими людьми, чи з незнайомими. Студенти мають таку думку: 50 %

усіх опитаних вважають, що як мінімум один учасник творчого процесу має бути знайомий (рис. 2.17).

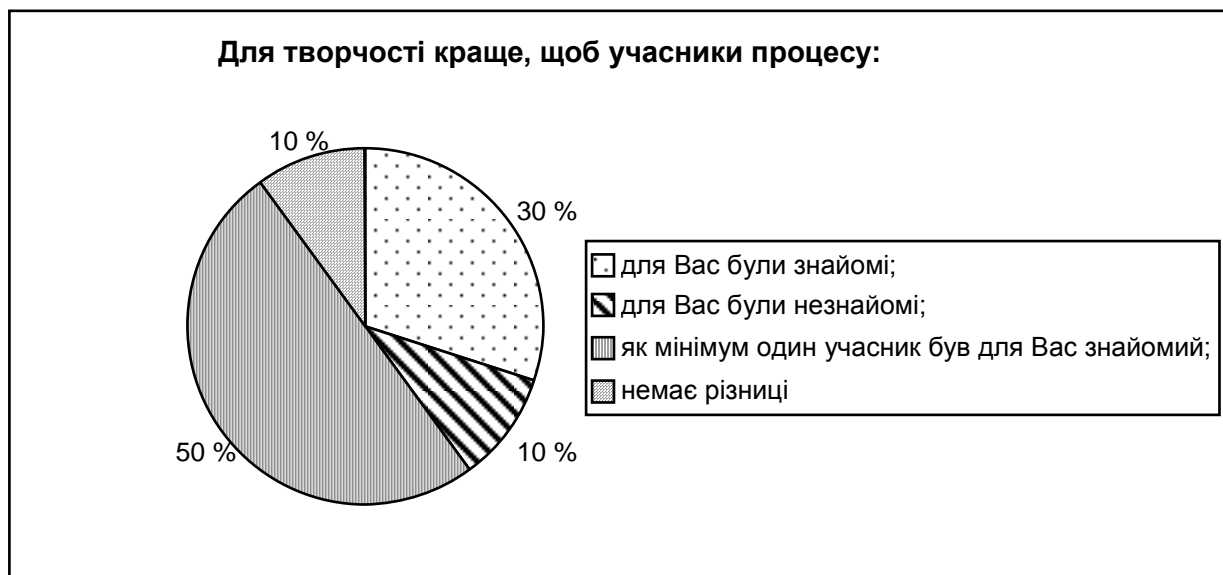


Рис. 2.17. Знайомі та незнайомі

У процесі творчості можуть виникати чинники, які перешкоджають творчому мисленню. Слід розглянути, які саме чинники студенти вважають пагубними для творчості (рис. 2.18).



Рис. 2.18. Чинники, що перешкоджають творчості

Що стосується творчості та професій, то більша частина опитуваних (70 %) визначила, що не буває не творчих професій, бувають не творчі люди та деяка кількість вважає, що бувають просто не творчі завдання, а саме 30 % опитуваних (рис. 2.19).

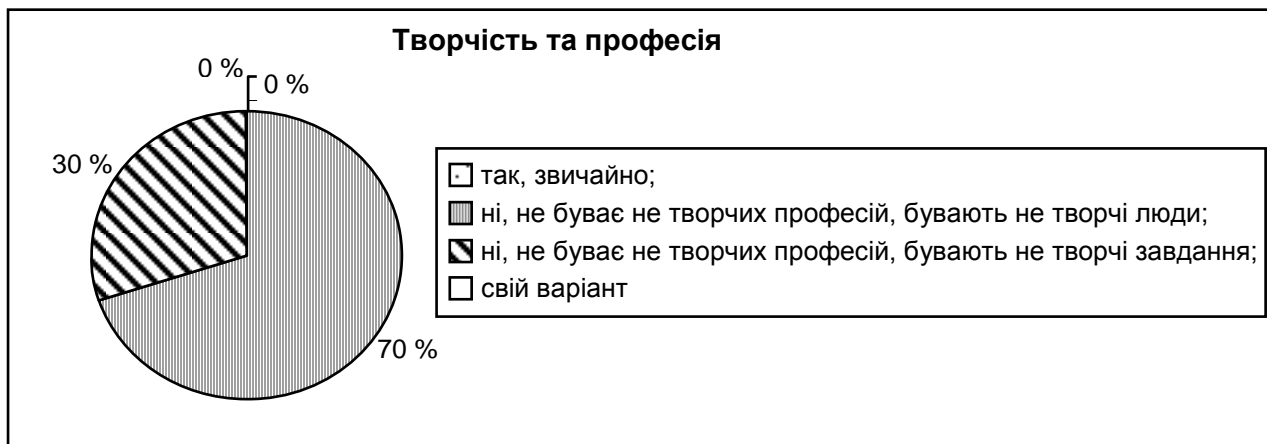


Рис. 2.19. Творчість та професія

Слід приділити особливу увагу тому факту, що майже всі учасники опитування вважають свою майбутню професію творчою. Судячи з усього зазначеного можна сказати, що для студента творчість – це одна з основних характеристик у професії технолога електронних мультимедійних видань. Без творчості неможливо створювати поліграфічну та мультимедійну продукцію, а отже і не можна бути інноваційним працівником. Серед завдань, які подобаються студентам у навчальному процесі найбільшу кількість голосів отримали завдання творчого характеру, на другому місці – завдання репродуктивного характеру (рис. 2.20).

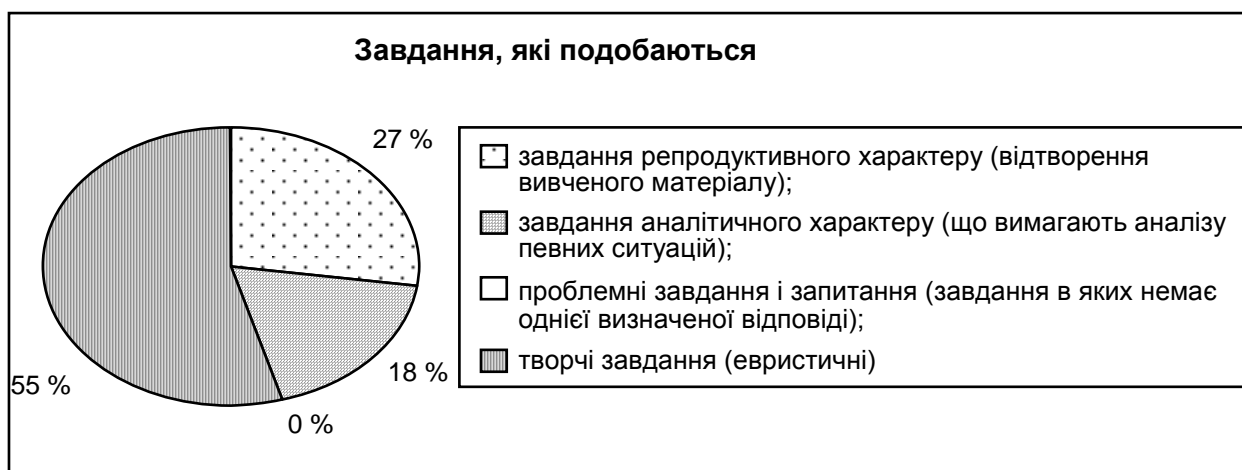


Рис. 2.20. Завдання, які подобаються студентам

На питання "Чи потрібні творчі люди в бізнесі?" усі студенти однозначно відповіли "Так".

Згрупувавши дані, що отримані в результаті дослідження можна сформувати портрет студента спеціальності "Технології електронних мультимедійних видань" та його відношення до творчості в навчальному процесі. Узагальнені результати дослідження наведені в табл. 2.17.

Таблиця 2.17

Узагальнені результати дослідження

Характеристика	Значення
Творець чи логік?	Творець
Відношення до творчого мислення	Творче мислення – це частково навичка, частково вроджена характеристика особистості
Основний мотив для творчості	Зацікавленість у справі
Час для творчості	Переважно нічний
Передумови творчості	Знання в певній галузі та творчий склад розуму
Краще проявляється творчість...	...в індивідуальній роботі
Колективна творчість можлива...	...коли є знайомі в колективі
Основна перешкода для творчості	Відсутність зацікавленості
Відношення до творчих професій	Не буває нетворчих професій, є нетворчі люди
Професія технолога електронних мультимедійних видань	Є творчою
Відношення до творчості в бізнесі	Творчість потрібна бізнесу

Як показало дослідження, більшість студентів вважають себе творчими особистостями, і саме тому потрібно розвивати творче мислення та давати студентам можливість виражати власні думки, власну індивідуальність та креативність. Розвивати творче мислення можна шляхом спеціальних тренінгів, вправ, розробки індивідуальних проектів та евристичних завдань.

Серед мотивів для творчості студенти виділили інтерес до справи, тому викладачам необхідно навчитись пробуджувати цей інтерес та вміти зацікавити студента, для того, щоб він став інноваційним та творчим.

Оскільки креативність студентів проявляється краще вночі та ввечері, то слід перерозподілити час на виконання творчих завдань. Можливо слід давати творчі завдання як самостійну роботу вдома, для того, щоб, по-перше, студент міг самостійно обирати час виконання завдань; по-друге, щоб дати можливість виконувати деякі завдання індивідуально.

Один із важливих чинників, що перешкоджає проявам творчості, на думку студентів, – відсутність достатньої кількості часу для виконання завдань, тому необхідно виділити більше часу в навчальному плані "креативним" дис-

циплінам та частково зменшити кількість завдань репродуктивного характеру, які не містять в собі творчого підходу. Останнім часом широкого розповсюдження набула програма ЄС під назвою "Дайте мені час на роздуми", яка свідчить про те, що якщо у студента немає достатнього часу для виконання навчальних завдань, то у нього немає можливості навчатися взагалі. Якщо студент не витрачає час для самостійного вивчення дисциплін, то навчання може відбуватися тільки під час контактних годин викладання, тобто у процесі спілкування з викладачем, а цього недостатньо для засвоєння матеріалу. В програмі також ідеться про те, що оцінка якості результатів навчання не може бути заснована на кількості годин, що використовується для навчання. Основна ідея даної програми – надання "академічної свободи" студентам у процесі навчання, тобто надання часових ресурсів для якісного засвоєння дисциплін. Оскільки, якщо студент перенавантажений виконанням однотипних завдань, що потребують не тільки часу на виконання, а і часу на звітність за даними завданнями, то це забирає час на прояв творчості та генерування нових ідей.

Деякі викладачі надають студентам 20 % вільного часу, який студенти можуть використати на власний розсуд, наприклад на розробку власних проектів за власним задумом. На думку авторів дослідження, така стратегія є правильною і для підготовки студентів за фахом "Технології електронних мультимедійних видань".

Виходячи з усіх оброблених даних можна зробити висновок, що творчість є важливою характеристикою студентської аудиторії, а саме студентів спеціальності "Технології електронних мультимедійних видань", оскільки даний напрям передбачає створення продукції, яка буде цікавою для споживачів та замовників. Результати дослідження свідчать про те, що потрібна нова методика у викладанні дисциплін для студентів даної спеціальності, яка дозволить сформувати у студентів креативне мислення та стане передумовою виникнення студентських інновацій.

Підводячи підсумки даного дослідження слід зазначити, що за рахунок розробки методичних підходів, практичних рекомендацій та технологій у процесі навчання можливе формування творчої особистості та фахівця здатного до прояву інноваційної поведінки.

Існують різні способи підтримки інноваційності та творчості майбутніх фахівців у процесі навчання. Деякі вчені пропонують використання проектного підходу у навчанні (Є. Полат, В. Кіпатрік, Н. Пахомова, Л. Савченко, В. Симоненко, Є. Куркін, О. Рибіна), інші – упровадження активних (Є. Литвиненко, В. Рибальський) та інтерактивних методів навчання (О. Пометун, Л. Пироженко, С. Крамаренко, Д. Губар, М. Непомняща), що найчастіше використовуються в рамках тренінгового підходу (Н. Євдокимова, Ю. Швалб, Л. Новікова, Т. Котенко).

На думку авторів монографії, об'єднання цих підходів в один проектно-тренінговий підхід у навчанні допоможе сформувати інноваційну поведінку студента. Поєднання проектного та тренінгового підходу у навчанні – це можливість досягти дидактичної мети формування професійних компетентностей студента, у тому числі й інноваційної поведінки, через його проходження по етапах технології, яка повинна завершитися реальним практичним результатом – проектом, використовуючи активні та інтерактивні методи навчання, що є основою тренінгів та які легко, у формі гри формують необхідні компетентності. Проектно-тренінговий підхід у навчанні – це система заходів, які передбачають розробку студентами проектів професійної спрямованості під час проведення навчальних тренінгів, а також у рамках інших форм занять.

Такий підхід дасть можливість:

створити краще інформаційно-комунікативне забезпечення процесу навчання за рахунок активних та інтерактивних методів навчання, що дозволяють викладачу стати помічником для студентів, а не ментором-наставником;

сформувати потрібні компетентності майбутнього фахівця в досить простий спосіб з елементами гри;

поєднати технологічність та креативність, математичне та творче мислення, що є дуже важливим елементом навчання студентів спеціальності "Технології електронних мультимедійних видань";

навчити студентів проявляти інноваційну поведінку, якщо того потребує ситуація;

напрацювати особисті якості, такі, як: здатність працювати в команді, лідерство, гнучкість, вміння швидко реагувати на ситуації, долати психологічні бар'єри;

створити умови для формування автономної та відповідальної особистості, що вміє приймати правильні рішення.

Саме такий підхід до формування інновативних фахівців спеціальності "Технології електронних мультимедійних видань" у вищому навчальному закладі буде одним з елементів інформаційно-комунікативного забезпечення процесу підготовки фахівців даної спеціальності, бо він передбачає надання методів і технологій, що сприяють ефективному здійсненню процесу надання освітніх послуг. Подальші дослідження в даній галузі повинні бути орієнтовані на розробку принципів проектно-тренінгового підходу, елементів конкретної дидактики та вдосконаленню засобів діагностики креативності та інноваційності студентів спеціальності "Технології електронних мультимедійних видань".

Висновки

Процеси створення й поширення знань в епоху постіндустріального інформаційного суспільства, які багато в чому забезпечуються освітою, стають ключовими та, як наслідок, виникає необхідність реформування системи освіти, формування відповідних професійних компетентностей.

Проведене дослідження дозволило визначити, що роль освіти у суспільному й індивідуальному розвитку принципово змінилась. Як наслідок, необхідно вирішувати проблеми гуманізації й безперервності розвитку професійних компетентностей, проблеми технологізації й стандартизації освіти, створення єдиного освітнього простору зі збереженням автономності й індивідуальності кожного її елемента, поступово заміщуючи дискретну систему освіти на систему освіти, що саморозвивається.

Очевидною стає універсальна роль викладача як основного промодератора змін, тобто потреба у високопрофесійних викладачах, здатних забезпечити формування сучасних професійних компетентностей в умовах інформаційного суспільства є високою в багатьох країнах. Двобічність взаємодії учасників процесу сучасної освіти підсилює значення категорії "комунікація" як суб'єкт – суб'єктного процесу. Також, слід прийняти до уваги, необхідність введення в освітній процес характеристик "самоорганізація", "безперервність" і професійна "потребова орієнтація".

Особливість інформаційного суспільства – індивідуалізація – породжує проблему співставлення результатів навчання та об'єктивізації оцінки отриманих професійних компетентностей. Вирішення цієї проблеми можливе завдяки стандартизації, яка повинна враховувати нові вимоги інформаційної економіки до кількісних та якісних параметрів професійних компетентностей сучасності. Але стрімке зростання нових технологій та інноваційних продуктів, що зумовлює появу нових професій, потребує нових підходів до стандартизації. Виникає необхідність реалізовувати ідею випереджального навчання, стандартизуючи майбутні прогностичні потреби ринку праці та розробляючи відповідні навчальні програми заздалегідь.

Таким чином, в умовах стрімкого приросту обсягів інформації, швидкої зміни технологій самі по собі знання, як "швидкопсувний продукт", втрачають свою центральну значущість в освіті, більш актуальним стає формування універсальних професійних компетентностей, ключових компетентностей, що забезпечують вміння побудувати своє життя на основі отриманих знань у нових умовах інформаційного суспільства.

Отже, задоволення потреби економіки України у ІКТ-спеціалістах забезпечує експортні переваги країни на світових ринках послуг. Однак проведене дослідження показало, що внутрішній ринок України є недостатньо розвиненим, для його потреб більш необхідні кваліфіковані ІКТ-користувачі, які зможуть забезпечити зростання рівня інформатизації всіх галузей економіки та інтеграції їх до світових систем. Неможливо також заперечувати потребу української економіки в навичках ІКТ-лідерства, що надасть можливість використати наявні конкурентні переваги та можливості ІКТ-галузі України. Наразі також існує потреба в працівниках із базовим рівнем ІКТ-навичок, які зможуть забезпечити поточні процеси поступової інформатизації. Однак актуальність такого рівня навичок поступово знижується.

Також важливо враховувати, що сьогодні монополія держави як замовника стосовно сфери освіти доповнюється присутністю безлічі інших потенціальних замовників на ринку освітніх послуг: індивідуальне замовлення та замовлення організацій, які готові та спроможні оплачувати формування саме актуальних професійних компетентностей своїх працівників. Але важливим є факт, що кількість працівників, які навчені новим професіям, є значно меншою за кількість осіб, які підвищили кваліфікацію на підприємствах у галузі промисловості. Таким чином, здійснений у монографії аналіз свідчить про певну тенденцію, яка сформувалася на промислових підприємствах, пов'язану з орієнтацією роботодавців, потенційних замовників на ринку освітніх послуг, на мінімальні фінансові витрати на проведення професійного навчання власних працівників за потребою. Головною причиною цього є низька зацікавленість учасників соціально-трудових відносин (роботодавця та найманого працівника) в самому навчанні новим компетентностям, відповідно й низька результативність, пов'язана з використанням неефективних методів професійного навчання. У зв'язку з чим даний процес має бути спрямований на максимальне задоволення потреб та інтересів його учасників з урахуванням динаміки старіння знань та розвитку нових компетентностей в умовах інформаційної економіки.

Підсумовуючи зазначене, необхідно відмітити, що ситуація щодо працевлаштування молодих фахівців ускладнена складними соціально-економічними умовами. У цьому зв'язку необхідність реформування системи вищої освіти є очевидною. Основою такого реформування повинен стати зв'язок із реальними секторами економіки, для яких проводиться підготовка відповідних фахівців з певним набором професійних компетентностей. Також сьогодні відбувається трансформація інформаційних ресурсів вищої школи, що необхідно враховувати при створенні банку інформаційних ресурсів установ, що формують професійні

компетентності. Запропонована в монографії система управління інформаційними потоками може бути використана при створенні єдиного освітнього простору, проектуванні єдиної мережі ВНЗ, орієнтованої на інформаційні забезпечення прийняття управлінських рішень різного рівня, досягнення максимально відкритого доступу до інформації щодо видів діяльності ВНЗ; розробці моделі інтеграції інформаційних процесів ВНЗ у мережу на основі створення єдиного підходу до автоматизації різних аспектів діяльності закладу, зберіганні й обробці різномірної інформації. Установи, що формують професійні компетентності, та які не переорієнтують навчальний процес відповідно до вимог часу, ризикують зникнути з ринку освітніх послуг. Таким чином, створення та використання сучасних інформаційних ресурсів у навчальному процесі, активна співпраця з бізнес-структурами, їх залучення до освітнього процесу слугує підставою для підвищення не тільки якості освітніх послуг, але й працевлаштування молодих фахівців.

Використана література

1. Агранович Б. Л. Инженерное инновационное образование / Б. Л. Агранович, А. И. Чучалин, М. А. Соловьев // Инженерное образование. – 2003. – № 1. – С. 11–14.
2. Айсмонтас Б. Б. Педагогическая психология [Текст] / Б. Б. Айсмонтас. – М. : ВЛАДОС-ПРЕСС, 2002. – 208 с.
3. Акиншина Л. В. Современные информационные технологии в обучении : учебн. пособ. Ч. 1. / Л. В. Акиншина, Т. Д. Шейкер. – Владивосток : Изд. ДВГТУ, 2004. – 211 с.
4. Аникина Е. Н. Web-квесты как метод и средство развития медиаобразования и информационной культуры студентов / Е. Н. Аникина // Международная научно-практическая конференция : тезисы доклада "Новые информационные технологии в образовании" (Екатеринбург, 1 – 4 марта 2011 г.). – Ч. 1. – Екатеринбург : ФГАОУ ВПО "Рос. гос. проф.-пед. ун-т", 2011. – С. 18–20.
5. Апель Карл-Отто Обґрунтування етики відповідальності // Першоджерела комунікативної філософії / упоряд. Л. Ситниченко. – К. : Либідь, 1996. – 304 с.
6. Асмолов А. Г. Психология личности: Принципы общепсихологического анализа / А. Г. Асмолов. – М. : Смысл, 2001. – 416 с.
7. Бабич О. Основні засади створення корпоративної культури як інструменту управління / О. Бабич // Вісник УАДУ. – 2003. – № 2. – С. 449–456.
8. Балыкина Е. Н. Реализация личностно-ориентированного подхода в E-Learning (на примере электронного учебного пособия "Жизнь средневековых городов Западной Европы в X – XIII вв.") / Е. Н. Балыкина // Круг идей: модели и технологии исторических реконструкций : научн. тр. по результатам XI конф. Ассоциации "История и компьютер" ; Моск. гос. ун-т ; под ред. Л. И. Бородкина, В. Н. Владимировой, Г. В. Можяевой. – М. ; Барнаул ; Томск : Изд. Московского ун-та, 2010. – С. 341–369.
9. Барышева Т. А. Креативность. Диагностика и развитие : монография / Т. А. Барышева. – СПб. : Изд. РГПУ им. А. И. Герцена, 2002. – 205 с.
10. Бахтин М. М. Эстетика словесного творчества / М. М. Бахтин. – М. : Искусство, 1979. – 434 с.
11. Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество: Опыт социального прогнозирования / Д. Белл ; пер. с англ. – М. : Academia, iBooks, 1999. – 408 с.

12. Беляев А. Корпоративная культура университета: от теории к практике / А. Беляев // Высшее образование в России. – 2007. – № 11. – С. 62–83.
13. Бервено О. В. Освіта як основа формування інтелектуального капіталу / О. В. Бервено // Теорії мікро- та макроекономіки. – 2001. – Вип. 9. – С. 66–70.
14. Беспалько В. П. Слагаемые педагогической технологии / В. П. Беспалько. – М. : Педагогика, 1989. – 190с.
15. Бестужев-Лада И. В. Прогнозирование изменений в системе социальных потребностей / И. В. Бестужев-Лада // Проблемы формирования социогенных нужд : I Всесоюзн. конф., 1974 г. : тезисы докл. –Тбилиси, 1974. – С. 58–60.
16. Бовыкин В. И. Новый менеджмент: Управление предприятиями на уровне высших стандартов / В. И. Бовыкин. – М. : ОАО "Изд. "Экономика", 1997. – 368 с.
17. Богоявленская Д. Проблемы диагностики креативности / Д. Богоявленская // Журнал психолога. – 2007. – № 3. – С. 133–149.
18. Божович Л. И. Личность и ее формирование в детском возрасте / Л. И. Божович // Возрастная и педагогическая психология: хрестоматия : учебн. пособ. для студ. высш. учеб. завед. / сост. И. В. Дубровина, А. М. Прихожан, В. В. Зацепин. – М. : Академия, 2001. – С. 43–45.
19. Божович Л. И. Проблемы формирования личности : избр. психологич. тр. / Л. И. Божович ; под ред. Д. И. Фельдштейна. – 3-е изд. – М. : Моск. психол.-соц. ин-т ; Воронеж : НПО "МОДЭК", 2001. – 352 с.
20. Большой психологический словарь / сост. и общ. ред. Б. Г. Мещерякова, В. П. Зинченко. – СПб. : Прайм – ЕВРОЗНАК, 2004. – 672 с.
21. Бондаревская Е. В. Педагогика: Личность в гуманистических теориях и системах воспитания / Е. В. Бондаревская, С. В. Кульневич. – Ростов н/Д : ТЦ "Учитель", 1999. – 560 с.
22. Бордюг О. В. Особливості застосування інформаційно-комунікативних технологій у вищій школі / О. В. Бордюг, А. В. Печенок // Вісник Луганського національного університету ім. Т. Шевченка. – 2010. – № 17. – С. 98–101.
23. Бородіна О. Людський капітал як основне джерело економічного зростання / О. Бородіна // Економіка України. – 2003. – № 7. – С. 48–53.
24. Бородкин Л. И. Современные тенденции развития исторической информатики /Л. И. Бородкин // Инновационные подходы в исторических исследованиях: информационные технологии, модели и методы : материалы XI конф. Ассоциации "История и компьютер", Москва, 13 – 15 декабря 2008 года : инф.

бюл. / Москов. гос. ун-т, Алтай, гос. ун-т ; редкол. : Л. И. Бородкин, В. Н. Владимиров, И. М. Гарскова. – М. : Азбука, 2008. – № 35. – С. 6.

25. Бугрименко А. Г. Внутрішня і зовнішня навчальна мотивація у студентів педагогічного ВНЗ / А. Г. Бугрименко // Психологічна наука і освіта. – 2006. – № 4. – С. 28.

26. Вергелес Т. "Економіка знань" і зміни у трудових відносинах / Т. Вергелес // Наукові записки Тернопільського державного педагогічного університету ім. Володимира Гнатюка. Серія : Економіка. – 2003. – № 14. – С. 15–17.

27. Вердербер Р. Психология общения / Р. Вердербер, К. Вердербер. – СПб. : ПРАЙМ – ЕВРОЗНАК, 2003. – 320 с.

28. Виконавча влада і адміністративне право / за заг. ред. В. Б. Авер'янова. – К. : Вид. дім "Ін-Юре", 2002. – 668 с.

29. Винер Н. Человек управляющий / Н. Винер – СПб. : Питер, 2001. – 420 с.

30. Виноградня В. М. Порядок та форми розрахунків в діяльності державних вищих навчальних закладів / В. М. Виноградня // Економічний простір. – 2009. – № 32. – С. 278–284.

31. Вишняк А. И. Личность: соотношение трудового потенциала и системы потребностей / А. И. Вишняк. – К. : Наукова думка, 1986. – 106 с.

32. Вища освіта в Україні: нормативно-правове регулювання : зб. норм.-прав. актів. – К. : Вид. КНЕУ, 2007. – 232 с.

33. Відкритість української влади: проблеми і перспективи : матеріали "круглого столу" / відп. та наук. ред. О. В. Литвиненко, О. А. Баранов, О. Ф. Белов, О. В. Богомолів та ін. ; Адміністрація Президента України ; Національний інститут стратегічних досліджень. – К. : Альтерпрес, 2002. – 56 с.

34. Вознюк О. Культурологічна підготовка студентів технічних спеціальностей / О. Вознюк // Мистецтво та освіта. – 2003. – № 3. – С. 25–27.

35. Выготский Л. С. Педагогическая психология / Л. С. Выготский. – М. : Педагогика-Пресс, 1999. – 533 с.

36. Габермас Ю. Структурні перетворення у сфері відкритості: дослідження категорії громадянське суспільство / Ю. Габермас ; пер. з нім. А. Онишко. – Львів : Літопис, 2000. – 318 с.

37. Гейтс Б. Дорога в будущее / Б. Гейтс. – М. : Изд. отд. "Русск. ред." ; ТОО "Channel Trading Ltd." ; iBooks, 1996. – 312 с.

38. Гончаренко С. У. Український педагогічний словник / С. У. Гончаренко. – К. : Либідь, 1997. – 376 с.

39. Гораликова М. Интеллектуальный капитал и таланты в развитии агробизнеса / М. Гораликова, П. Бреглова // АПК: экономика, управление. – 2003. – № 8. – С. 27–35.
40. Гриньова В. М. Організаційно-економічні основи формування системи корпоративного управління в Україні / В. М. Гриньова, О. Є. Попов. – Х. : ХДЕУ, 2003. – 324 с.
41. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / О. А. Грішнова. – К. : Знання, 2006. – 600 с.
42. Грішнова О. А. Інвестиції в людський капітал як чинник економічного і соціального прогресу / О. А. Грішнова // Збірник наукових праць Черкаського інженерно-технологічного ін-ту. Серія : економ. науки. – Черкаси : ЧІТІ. – 2000. – С. 15–20.
43. Грішнова О. А. Інтелектуалізація праці: українські проблеми на тлі світових тенденцій / О. А. Грішнова // Україна: аспекти праці. – 2000. – № 7. – С. 24–27.
44. Гуревич П. А Волны истории плещут. Предисловие к книге Третья волна // Э. Тоффлер / П. Гуревич. – М. : Изд-во МГУ, 1999. – 472 с.
45. Данилин А. Архитектура и стратегия. "Инь" и "Янь" информационных технологий предприятия / А. Данилин, А. Слюсаренко. – М. : Интернет-университет информационных технологий, 2005. – 504 с.
46. Дацюк Г. И. Психолого-педагогические особенности применения информационных и коммуникационных технологий в учреждениях общего среднего образования : дис. ... канд. пед. наук : 19.00.13 / Дацюк Галина Ивановна. – М., 2001. – 238 с.
47. Дем'янчук О. Н. Педагогічні основи формування художньо-естетичних інтересів школярів / О. Н. Дем'янчук. – К. : Т-во "Знання", 1997. – 63 с.
48. Денисова А. Б. Роль ИКТ в организации воспитательно-коммуникативной среды / А. Б. Денисова // Философские проблемы информационных технологий и киберпространства : сб. научных статей. – Вып. 3. – Пятигорск : ПГЛУ, 2012. – С. 42–52.
49. Диго С. М. Взаимодействие индустрии информационных технологий и образовательных учреждений – важный механизм совершенствования образования / С. М. Диго, Б. Г. Нуралиев // Новые информационные технологии в образовании : доклады и выступления участников шестой научно-практической конференции "Использование программных продуктов фирмы "1С" в учебных

заведениях" 31 января – 01 февраля 2006 г. – М. : Финансовая академия при правительстве РФ, 2006. – С. 7–12.

50. Донцов А. И. Социальная психология : хрестоматия / А. И Донцов. – М. : Аспект-Пресс, 2003 – 270 с.

51. Доронина М. С. Управление мотивацией : [научное издание] / М. С. Доронина, Е. Г. Наумик, О. В. Соловьев. – Х. : Изд. ХНЭУ, 2006. – 240 с.

52. Економічна активність населення України 2011: зб. стат. / Держ. служба статистики України. – К., 2012. – 207 с.

53. Еникеев М. И. Энциклопедия. Общая и социальная психология / М. И. Еникеев. – М. : ПРИОР, 2002. – 560 с.

54. Єрмоленко А. М. Комунікативна практична філософія : підручник / А. М. Єрмоленко. – К. : Лібра, 1999. – 288 с.

55. Завадський Й. С. Менеджмент : [підручник у 3-х т.] / Й. С. Завадський. – К. : Вид-во Європ. Ун-ту, 2002. – Т. 1. – 537 с.

56. Задихайло Д. В. Корпоративне управління / Д. В. Задихайло, О. Р. Кібенко, Г. В. Назарова. – Х. : Еспада, 2003. – 687 с.

57. Запесоцкий А. Воспитание и образование / А. Запесоцкий // Высшее образование в России. – 2004. – № 2 – С. 17–19.

58. Здоровцева А. А. Нормативно-правовые вопросы современных информационно-педагогических технологий / А. А. Здоровцева // Межрегиональная научно-практическая конференция "Информационные и коммуникационные технологии в образовании и научной деятельности" 21 – 23 сентября 2009 года, г. Хабаровск : материалы конференции / под науч. ред. А. И. Мазура. – Хабаровск : Изд. Тихоокеан. гос. ун-та, 2009. – 382 с.

59. Здравомыслов А. Г. Потребности. Интересы. Ценности / А. Г. Здравомыслов. – М. : Политиздат, 1986. – 224 с.

60. Зелман М. Измерение грамотности в информационных и коммуникационных технологиях (по материалам доклада на семинаре НФГ1К, 9 – 11 ноября 2006 года) / Марк Зелман // Компьютерные инструменты в образовании. – 2007. – № 1. – С. 48–53.

61. Зимня І. О. Психологічні аспекти навчання мовленню іноземною мовою / І. О. Зимня. – М. : Наука, 1985. – С. 9.

62. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы / Е. П. Ильин. — СПб. : Питер, 2002. – 512 с.

63. Ильин Е. П. Психология общения и межличностных отношений / Е. П. Ильин. – СПб. : Питер, 2009. – 576 с.

64. Информационные технологии : учебник / под ред. В. В. Трофимова. – М. : Изд. Юрайт, 2011. – 624 с.
65. Информационные технологии в бизнесе / под ред. М. Желены. – СПб. : Питер, 2002. – 1120 с.
66. Информационные технологии в экономике / под ред. д. э. н., проф. Ю. Ф. Симионова. – Ростов н/Д : Феникс, 2003. – 352 с.
67. Информационные технологии управления : учебн. пособ. для вузов / под ред. проф. Г. А. Титоренко. – 2-е изд., доп. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 439 с.
68. Ионин Л. Г. Социология культуры: путь в новое тысячелетие / Л. Г. Ионин. – 3-е изд. – М. : Логос, 2000. – 431 с.
69. Исакова А. И. Информационные потоки в образовательном процессе вуза / А. И. Исакова, М. Н. Исаков, О. А. Кондратова // Современное образование: традиции и новации. – 2006. – № 1 (19) – С. 224–225.
70. Использование информационных и коммуникационных технологий в среднем образовании. Информационный меморандум / В. Кинелев, Пит Коммерс, Б. Коник. – М. : Институт ЮНЕСКО по информационным технологиям в образовании, 2005. – 24 с.
71. Каверин С. Б. Потребность власти / С. Б. Каверин. – М. : Знание, 1991. – 62 с.
72. Каптерев П. Ф. Избранные педагогические сочинения / П. Ф. Каптерев. – М. : Текст, 1982. – 704 с.
73. Каптерев П. Ф. Педагогический процесс / П. Ф. Каптерев. – СПб. : "Русская школа", 1905. – 137 с.
74. Карнаухов Д. А. Психология сети Интернет / Д. А. Карнаухов. – Томск : ФГБОУ ВПО "Национальный исследовательский Томский государственный университет", 2004.
75. Карпенко М. П. Телеобучение : монография / М. П. Карпенко. – М. : СГА, 2008. – 800 с.
76. Карпова Е. В. Структура и генезис мотивационной сферы личности в учебной деятельности : автореф. дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.07 / Е. В. Карпова ; ГОУВПО Ярославск. гос. пед. ун-т. – Ярославль, 2009. – 51 с.
77. Кверк Б. Создавая связи. Внутрикорпоративные коммуникации в бизнес-стратегии / Б. Кверк ; пер. с англ. М. П. Булавиной, С. Г. Жильцова ; под общ. ред. А. Л. Разумовской – М. : Вершина, 2006. – 416 с.

78. Кендюхов А. В. Влияние факторов макросреды на организационно-экономический механизм управления интеллектуальным капиталом предприятия / А. В. Кендюхов // Экономика и управление. – 2003. – № 5 – 6. – С. 88–92.

79. Кендюхов А. В. Интеллектуальный капитал как новая экономическая категория / А. В. Кендюхов // Економіка промисловості. – 2002. – № 3. – С. 129–133.

80. Кендюхов А. В. Теория и практика оценки интеллектуального капитала: зарубежный опыт / А. В. Кендюхов // Менеджер. – 2002. – № 6. – С. 160–165.

81. Кендюхов О. Мотивація творчої інтелектуальної праці: дослідження основних підходів / О. Кендюхов // Економіка України. – 2005. – № 3. – С. 49–56.

82. Кендюхов О. Сутність і зміст організаційно-економічного механізму управління інтелектуальним капіталом підприємства / О. Кендюхов // Економіка України. – 2004. – № 2. – С. 33–41.

83. Кларин М. В. Инновации в мировой педагогике: обучение на основе исследования, игр, дискуссии. Анализ зарубежного опыта / М. В. Кларин. – М. : Рига : Эксперимент, 1998. – 176 с.

84. Кодекс професійної етики та організаційної культури працівників і студентів Харківського національного економічного університету / укл. М. С. Дороніна, О. М. Кузь, Г. В. Назарова та ін. ; за заг. редакцією докт. екон. наук, професора В. С. Пономаренка. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2008. – 32 с.

85. Кокин Ю. П. Система мотивов и стимулов к высокоэффективному труду в современных условиях / Ю. П. Кокин // Мотивация и поведение человека в сфере труда : сб. научн. тр. – М. : НИИ труда, 1990. – 188 с.

86. Колесов С. В. Применение информационно-коммуникационных технологий в преподавании специальных дисциплин транспортного направления в системе профессионального образования / С. В. Колесов // Материалы II международной научно-практической конференции "Инновации и современные технологии в системе образования" (Пенза – Ереван – Шадринск, 20 – 21 февраля 2012 г.). – Научно-издательский центр "Социосфера", 2012. – С. 142–149.

87. Колот А. М. Мотивація персоналу : [підручник] / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2002. – 337 с.

88. Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : монографія / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2010. – 251 с.

89. Комаров И. Интеллектуальный капитал / И. Комаров // Персонал. – 2000. – № 5. – С. 54–61.

90. Коменский Я. А., Локк Д., Руссо Ж.-Ж., Песталоцци И. Г. Педагогическое наследие / сост. В. М. Кларин, А. Н. Джуранский. – М. : Педагогика, 1988. – 416 с.
91. Кондратьева Т. В. Учет активности человека в организационных системах / Т. В. Кондратьева, Н. В. Константинова ; [отв. ред. В. Н. Бурков, О. И. Авен]. – М. : ИПУ, 1982. – 126 с.
92. Корпоративна культура : навч. посібн. / під заг. ред. Г. Л. Хаєта. – К. : Центр навчальної літератури, 2003. – 403 с.
93. Коулман Дж. Капитал социальный и человеческий / Дж. Коулман // Общественные науки и современность. – 2001. – № 3. – С. 121–139.
94. Кочарян О. С. Структура мотивації навчальної діяльності студентів [Текст] : навч. посібн. / О. С. Кочарян, Є. В. Фролова, В. М. Павленко. – Х. : Нац. аерокосм. ун-т ім. М. Є. Жуковського "Харк. авіац. ін-т", 2011. – 40 с.
95. Крутий И. Механизм приращения интеллектуального капитала личности и компании / И. Крутий, Ю. Новикова // Менеджмент в России и за рубежом. – С. 41–49.
96. Крушельницька О. В. Управління персоналом : [навч. посібн.] / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – К. : Кондор, 2003. – 293 с.
97. Кузнецов Н. С. Человек: потребности и ценности / Н. С. Кузнецов. – Свердловск : Изд. Урал. ун-та, 1992. – 152 с.
98. Культура и культурология : словарь / [сост. и ред. А. И. Кравченко]. – М. : Академ. Проект ; Екатеринбург : Деловая книга, 2003. – 928 с.
99. Купрейченко А. Б. Психология доверия и недоверия / А. Б. Купрейченко. – М. : Изд. "Институт психологии РАН", 2008. – 571 с.
100. Лазарев Ф. В. Философия : учебн. пособ. / Ф. В. Лазарев, М. К. Трифонова. – Симферополь : СОНАТ, 1999. – 352 с.
101. Лазарев М. І. Теоретичні та методичні засади креативного навчання студентів технічних дисциплін [Текст] : монографія / М. І. Лазарев, Н. П. Рубан, Т. А. Лазарева ; Укр. інж.-пед. академія. – Х. ; Горлівка : Ліхтар, 2009. – 111 с.
102. Лебедева Н. М. Имплицитные теории инновативности: межкультурные различия / Н. М. Лебедева // Психология. Журнал Высшей школы экономики. – 2012. – Т. 9. – № 2.
103. Левченко Т. І. Мотивація суб'єкта в різних видах діяльності : монографія / Т. І. Левченко. – Вінниця : Нова Книга, 2011. – 448 с.
104. Левяш И. Интеллект нации как созидательная сила / И. Левяш // Свободная мысль. – 1998. – № 1. – С. 6–17.

105. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность / А. Н. Леонтьев. – М. : Политиздат, 1975. – 304 с.
106. Леонтьев А. Н. Потребности, мотивы и эмоции / А. Н. Леонтьев. – М. : Изд. Моск. ун-та, 1971. – 40 с.
107. Леонтьев А. Н. Философия психологии: из научного наследия / А. Н. Леонтьев ; под ред. А. А. Леонтьева, Д. А. Леонтьева. – М. : Изд. Моск. ун-та, 1994. – 228 с.
108. Лернер И. Я. Дидактические основы методов обучения / И. Я. Лернер. – М. : Педагогика, 1981. – 186 с.
109. Лернер И. Я. Процесс обучения и его закономерности / И. Я. Лернер. – М. : Знание, 1980. – 96 с.
110. Лесняк С. Корпоративна культура в Японії як елемент менеджменту / С. Лесняк // Бюлетень з корпоративного управління. – 2001. – № 3. – С. 22–25.
111. Либерман Дэвид Дж. Психологические приемы управления / Дэвид Дж. Либерман. – М. : ЭКСМО, 2010. – 240 с.
112. Липов В. В. Мотивація інституційних змін у трансформаційній економіці : [монографія] / В. В. Липов. – Х. : Вид. НФаУ, 2004. – 184 с.
113. Лопухина Е. М. Генерация идей и инженерное творчество / Е. М. Лопухина, А. Б. Захаренко. – М. : Изд. "Информэнерго", 2002. – 158 с.
114. Львов М. С. Інформаційна система управління вищим навчальним закладом як платформа реалізації управління академічним процесом / М. С. Львов, О. В. Співаковський, Д. Є. Щедролосьєв // Комп'ютер у школі та сім'ї: Науково-методичний журнал. – 2007. – № 2. – С. 3–5.
115. Магун В. С. Потребности и психология социальной деятельности личности / В. С. Магун. – Л. : Наука, 1983. – 176 с.
116. Майстренко А. В. Информационные технологии в науке, образовании и инженерной практике : учебн. пособ. / А. В. Майстренко, Н. В. Майстренко. – Тамбов : Изд. Тамб. гос. техн. ун-та, 2009. – 96 с.
117. Маркова А. К. Пути исследования мотивации учебной деятельности / А. К. Маркова // Вопросы психологии. – 1999. – № 5. – С. 47 – 50.
118. Маркова А. К. Формирование мотивации учения в школьном возрасте [Текст] : пособие для учителя / А. К. Маркова. – М. : Просвещение, 1983. – 180 с.
119. Матвеев Б. Р. Развитие личности подростка: программа практических занятий : метод. пособ. / Б. Р. Матвеев. – СПб. : Речь, 2007. – 176 с.

120. Международное сотрудничество в области развития информационно-коммуникационных технологий: аналитический обзор / под ред. А. В. Чугунова. – 2-е изд. доп. – СПб. : Партнерство для развития информационного общества на Северо-Западе России, 2004. – 70 с.
121. Мерманн Э. Коммуникация и коммуникабельность / Э. Мерманн. ; пер. с нем. – Х. : Изд. Гуманитарный Центр, 2007. – 296 с.
122. Мерсер Д. ИБМ: Управление в самой преуспевающей корпорации мира / Д. Мерсер. – М. : Прогресс, 1991. – 456 с.
123. Митина Л. М. Психология развития конкурентоспособной личности / Л. М. Митина. – М. ; Воронеж : Изд. НПО "МОДЭК", 2002. – 400 с.
124. Михелькевич В. Н. Основы научно-технического творчества / В. Н. Михелькевич, В. М. Радомский. – Ростов н/Д : Феникс, 2004. – 320 с.
125. Могильний Г. А. Застосування освітніх інформаційних ресурсів у навчальному процесі / Г. А. Могильний, В. В. Скачко, О. В. Хмель // Вісник Луганського національного педагогічного університету ім. Т. Шевченка. – 2006. – Ч. 2. – № 21. – С. 54–59.
126. Молодежь и современные информационные технологии : Сборник трудов VII Всероссийской научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых ученых "Молодежь и современные информационные технологии". Томск, 25 – 27 февраля 2009 г., ч. 2. – Томск : Изд. СПб Графикас, 2009. – 287 с.
127. Моляко В. А. Психология конструкторской деятельности / В. А. Моляко. – М. : Машиностроение, 1983. – 136 с.
128. Морев И. А. Образовательные информационные технологии. Ч. 3. Дистанционное обучение : учебн. пособ. / И. А. Морев. – Владивосток : Изд. Дальневосточного университета, 2004. – 150 с.
129. Мясищев В. М. Психология отношений / В. М. Мясищев ; под ред. А. А. Бодалева. – М. : Изд. "Институт практической психологии" ; Воронеж : НПО "Модэк", 1995. – 356 с.
130. Назарова Г. В. Економіка праці та соціально-трудова відносини : навч. посібн. / Г. В. Назарова, С. Ю. Гончарова, Н. О. Москаленко ; за ред. Г. В. Назарової. – К. : Знання, 2012. – 573 с.
131. Нейфах А. Интеллект: проблемы, проблемы... / А. Нейфах // Знание – сила. – 1996. – № 9. – С. 38–45.

132. Нижник Н. Р. Системний підхід в організації державного управління : навч. посібн. / Н. Р. Нижник, О. А. Машков; за заг. ред. Н. Р. Нижник – К. : Вид. УАДУ, 1998. – 159 с.
133. Новейший философский словарь / сост. А. А. Грицанов. – Мн. : "Изд. В. М. Скакун", 1998. – 976 с.
134. Новікова Л. М. Тренінг як засіб активізації навчання у вищій школі / Л. М. Новікова // науково-методичний посібник. – Павлоград : ЗДІЕУ, 2008. – 110 с.
135. Ожегов С. И. Словарь русского языка / С. И. Ожегов ; под ред. Н. Ю. Шведова. – М. : Рус. яз., 1988. – 750 с.
136. Основні показники діяльності вищих навчальних закладів України на початок 2011/12 навчального року: статистичний бюлетень – К., 2012. – 215 с.
137. Панфилова А. П. Тренинг педагогического общения : учебн. пособ. для студ. высш. учеб. заведений / А. П. Панфилова. – М. : Издательский центр "Академия", 2006. – 336 с.
138. Педагогика : учебн. пособ. для студентов пед. ин-та / Ю. К. Бабанский, В. А. Сластенин, Н. А. Сорокин и др. ; под ред. Ю. К. Бабанского. – 2-е изд., доп. и перераб. – М. : Просвещение, 1988. – 479 с.
139. Пионова Р. С. Педагогика высшей школы : учебн. пособ. / Р. С. Пионова. – Мн. : Изд. "Университетское", 2002 – 256 с.
140. Полат Е. Метод проектов: типология и структура / Е. Полат // Лучшие страницы педагогической прессы. – 2004. – № 1. – С. 9–17.
141. Політична реформа – гарантія демократичного розвитку українського суспільства : наук.-метод. матеріали на допомогу лекторам / за заг. ред. В. І. Лугового, В. М. Князева. – К. : Вид. УАДУ, 2003. – 159 с.
142. Половинкин А. И. Основы инженерного творчества : учебн. пособ. для вузов / А. И. Половинкин. – М. : Машиностроение, 1988. – 368 с.
143. Поскряков А. А. Инновативность и творческое мышление / А. А. Поскряков. // Научная сессия МИФИ-2001. Сборник научных трудов. – Т. 6. – М. : МИФИ, 2001.
144. Потемкина О. Тест С. Медника "Метод диагностики креативности" / О. Потемкина, Е. Потемкина // Психология личности. – М. : Наука, 2004. – С. 110–114.
145. Похолков Ю. П. Элитное образование в традиционном техническом университете / Ю. П. Похолков, Д. И. Вайсбурд, П. С. Чубик // Элитное тех-

ническое образование : Труды Междунар. конф. в рамках симпозиума. – Томск : Изд. ТПУ, 2003. – Т. 1. – С. 6–8.

146. Почепцов Г. Г. Информационные войны / Г. Г. Почепцов. – М. : Зуфл-бук ; К. : Ваклер, 2000. – 338 с.

147. Правове регулювання діяльності державних службовців України : у 2-х т. Т. 2 / ред. рада: А. В. Толстоухов (голова), Т. В. Мотренко, В. І. Луговий та ін. ; упоряд. : Т. В. Мотренко, В. І. Луговий, Н. Р. Нижник та ін. – К. : Вид. НАДУ, 2004. – 853 с.

148. Праця Харківської області 2011 : статистичний збірник. – Х. : Головне управління статистики у Харківській області, 2012. – 240 с.

149. Про Національну програму інформатизації : Закон України від 04.02.1998 р. № 74/98-ВР // Офіційний Вісник України. – 1998. – № 10. – С. 5–14.

150. Про Основні засади розвитку інформаційного суспільства в Україні на 2007 – 2015 роки : Закон України від 09.01.2007 р. № 537-V // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2007. – № 12. – С. 102.

151. Програма з англійської мови для професійного спілкування / Г. Є. Бакаєва, О. А. Борисенко, І. І. Зуєнок та ін. – К. : Ленвіт, 2005. – 119 с.

152. Продуктивные технологии образовательного процесса в подготовке специалистов : сборник трудов международной научно-методической конференции преподавателей вузов, ученых, специалистов. – Шуя : Изд. ГОУ ВПО "Шуйский государственный педагогический университет", 2008. – 234 с.

153. Психология мотивации и эмоций / [под ред. Ю. Б. Гилпенрейтера, М. В. Фаликмана]. – М. : ЧеРо, 2002. – 752 с.

154. Психология : словарь / [под ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского]. – М. : Политиздат, 1990. – 494 с.

155. Рассел Т. Навыки эффективной обратной связи / Т. Рассел. – 2-е изд. – СПб. : Питер, 2002. – 176 с.

156. Реан А. А. Психология и педагогика / А. А. Реан, Н. В. Бордовская, С. И. Розум. – СПб. : Питер, 2000. – 432 с.

157. Ричи Ш. Управление мотивацией / Ш. Ричи, П. Мартин ; пер. с англ. под ред проф. Е. А. Климова. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2004. – 399 с.

158. Розин В. М. Ценностные основания концепций деятельности в психологии и современной методологии / В. М. Розин // Вопр. философии. – 2001. – № 2. – С. 96–106.

159. Ромашов О. В. Социология труда : [учебн. пособ.] / О. В. Ромашов. – М. : Гардарики, 2003. – 320 с.

160. Рудич М. В. Теоретико-правовая характеристика административно-правового регулирования высшей освіти в Україні / М. В. Рудич // Форум права. – 2012. – № 1. – С. 835–839.
161. Сабуров Е. Ф. Образование и ноосферная экономика / Е. Ф. Сабуров // Общественные науки и современность. – 2004. – № 4. – С. 10.
162. Салмина Н. Г. Знак и символ обучения / Н. Г. Салмина. – М. : Изд. Моск. ун-та, 1988. – 288 с.
163. Самсин А. И. Социально-философские проблемы исследования потребностей : [монография] / А. И. Самсин. – М. : Высшая школа, 1987. – 158 с.
164. Сандомирский М. Е. Новые информационные технологии в обучении: психофизический поход : докл. на Втором междунар. конгр. ЮНЕСКО "Образование и информатика" / М. Е. Сандомирский, Л. С. Белгородский, Т. А. Баумштейн // Второй междунар. конгр. ЮНЕСКО "Образование и информатика" : Материалы. – Кн. 2. – Том III. – М. : Магистр, 1998. – С. 49–52.
165. Сергеевкова О. П. Педагогічна психологія : навч. посіб. / О. П. Сергеевкова, О. А. Столярчук, О. П. Коханова та ін. – К. : Центр учбової літератури, 2012. – 168 с.
166. Сериков В. В. Образование и личность. Теория и практика проектирования педагогических систем / В. В. Сериков. – М. : Логос, 1999. – 272 с.
167. Сидоренко Е. В. Тренинг коммуникативной компетентности в деловом взаимодействии / Е. В. Сидоренко. – СПб. : Речь, 2008. – 208 с.
168. Сидорина В. А. Оценка эффективности учебного процесса в системе среднего профессионального образования // Технические университеты: интеграция с европейскими и мировыми системами образования : материалы IV Междунар. конф. (Россия, Ижевск, 21 – 23 апреля 2010 г.) : в 3-х т. – Т. 2. – Ижевск : Изд. ИжГТУ, 2010. – С. 105–108.
169. Сладкевич В. П. Мотивационный менеджмент : [курс лекций] / В. П. Сладкевич. – К. : МАУП, 2001. – 165 с.
170. Словарь по этике / под ред. И. С. Кона. – 5-е изд. – М. : Политиздат, 1983. – 445 с.
171. Словник іншомовних слів : / за ред. О. С. Мельничука. – К. : Гол. ред. Укр. рад. енцикл. Акад. наук УРСР, 1974. – С. 347.
172. Советский энциклопедический словарь / гл. ред. А. М. Прохоров. – 2-е изд. – М. : Сов. энциклопедия, 1983. – 1600 с.

173. Сорос Дж. Криза глобального капіталізму: відкрите суспільство під загрозою / Дж. Сорос ; пер. з англ. Р. Ткачук, А. Фролкін. – К. : Основи, 1999. – 259 с.
174. Спивак В. А. Корпоративная культура / В. А. Спивак. – СПб. : Питер, 1995. – 318 с.
175. Субири К. Наша интеллектуальная ситуация / К. Субири // Человек. – 2001. – № 5. – С. 91–109.
176. Сущенко Т. І. Особливості особистісно орієнтованого педагогічного процесу / Т. І. Сущенко // Педагогіка і психологія формування творчої особистості: проблеми і пошуки : зб. наук. праць. – Вип. 19. – К. ; Запоріжжя, 2001. – С. 3–6.
177. Теплов С. HR-директор или HR-специалист? / С. Теплов, В. Рутицкая // Менеджер по персоналу. – 2008. – № 3. – С. 4–8.
178. Тоффлер Э. Третья волна / Э. Тоффлер. – М. : АСТ ; iBooks, 2010. – 784 с.
179. Формирование учебной деятельности студентов / В. Я. Ляудис, Х. Вернеке, И. И. Ильясов и др. ; под. ред. В. Я. Ляудис. – М. : Изд. Моск. ун-та, 1989. – 240 с.
180. Франц А. С. Корпоративная культура университета (этико-аксиологический аспект) / А. С. Франц // Университетское управление. – 2006. – № 2 (42). – С. 26–30.
181. Фридман Л. М. Наглядность и моделирование в обучении / Л. М. Фридман. – М. : Знание, 1984. – 80 с.
182. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность / Х. Хекхаузен ; пер с англ. науч. ред. Д. А. Леонтьев, Б. М. Величковский. – 2-е изд. – СПб. : Питер ; М. : Смысл, 2003. – 859 с.
183. Хинш Р. Социальная компетенция / Р. Хинш, С. Виттманн ; пер. с нем. – Х. : Гуманитарный Центр, 2005. – 192 с.
184. Чиксентмихайи М. Поток: психология оптимального переживания / М. Чиксентмихайи ; пер. с англ. – М. : Смысл ; Альпина нон-фикшн, 2013. – 460 с.
185. Чурсин Н. Н. Понятие, содержание и структура информационных ресурсов в образовательной деятельности высшей школы / Н. Н. Чурсин, И. А. Омеляненко // Праці Луганського відділення міжнародної академії інформатизації. – 2002. – № 2. – С. 67–72.
186. Чурсін М. М. Інформаційна діяльність в навчальному процесі вищої школи: формальні та неформальні аспекти / М. М. Чурсін, Н. В. Махортова,

І. О. Омеляненко // Вісник Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля. – 2010. – Ч. 1. – № 9 (151). – С. 228–231.

187. Чурсін М. М. Інформаційні ресурси освітньої діяльності вищої школи: поняття й структура / М. М. Чурсін // Вісник Луганського національного університету ім. Т. Шевченка. – 2011. – Ч. II. – № 13 (224). – С. 48–56.

188. Чухно А. А. Інтелектуальний капітал: сутність, форми і закономірності розвитку / А. А. Чухно // Економіка України. – 2002. – № 11. – С. 48–55.

189. Шевелева В. С. Формирование единого информационно-коммуникационного пространства для взаимодействия педагогов (с помощью современных технологий) / В. С. Шевелева // Межрегиональная научно-практическая конференция "Информационные и коммуникационные технологии в образовании и научной деятельности" 21 – 23 сентября 2009 года, г. Хабаровск : материалы конференции / под науч. ред. А. И. Мазура. – Хабаровск : Изд. Тихоокеан. гос. ун-та, 2009. – 382 с.

190. Шейн Эдгар Х. Организационная культура и лидерство / Эдгар Х. Шейн. – СПб. : Изд. : "Питер", 2002. – 336 с.

191. Щетинин В. Человеческий капитал и неоднозначность его трактовки / В. Щетинин // Мировая экономика и международные отношения. – 2001. – № 12. – С. 42–49.

192. Щуркова Н. Е. Практикум по педагогической технологии / Н. Е. Щуркова. – М. : Пед. общество России, 1998. – 250 с.

193. Экк К. Д. Знание как новая парадигма управления / К. Д. Экк // Проблемы теории и практики управления. – 1998. – № 2.

194. Экономика труда : [учебник] / [под ред П. Э. Шлендера, Ю. П. Коккина]. – М. : Юрист, 2002. – 592 с.

195. Экономическая психология: социокультурный подход / [под ред. И. В. Андреевой]. – СПб. : Питер, 2000. – 512 с.

196. Bolten J. Marktchance Wirtschaftsdeutsch. Mittelstufe 2. Lehrhandbuch / J. Bolten. – Stuttgart ; München ; Düsseldorf ; Leipzig : Ernst Klett Verlag ; Edition Deutsch, 1999. – 64 p.

197. Deal Terrence E. Culture: a new look through old lenses / E. Terrence Deal, A.A. Kennedy // Journal of Applied Behavioral Sciences. – 1983. – P. 47–64.

198. Edvinsson L. Intellectual Capital. Realizing Your Company's True Value by Finding Its Hidden Brainpower / L. Edvinsson, M. S. Malone. – N. Y. : Harper Business, 1997.

199. Peters T. In Search for Excellence / T. Peters, D. Waterman. – N. Y. : Yfatu & Row, 1982.
200. Stewart T. A. Intellectual Capital. The New Wealth of Organizations / T. A. Stewart. – N. Y. : Doubleday, 1997.
201. Teece D. Dynamic Capabilities and Strategic Management / D. Teece, G. Pisano, A. Shuen // Strategic Management Journal. – 1997. – № 18. – P. 509–533.
202. Герасимова А. С. Теория учебной мотивации в отечественной психологии / А. С. Герасимова [Электронный ресурс]. – Режим доступа : www.ipras.ru/cntnt/rus/dopdokume/mezhdunaro/nauchnye_m/razdel_2_p/gerasimova.html.
203. Доклад совещания группы экспертов высокого уровня по информационной и коммуникационной технологии (Нью-Йорк, 17 – 20 апреля 2000 года) [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://lib.mexmat.ru/books/69750>.
204. Должностные инструкции Украины [Электронный ресурс]. – Режим доступа : www.borovik.com. – Загл. с экрана.
205. Концептуальні засади розвитку Харківського національного економічного університету. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2007. – 17 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.hneu.edu.ua/web/public/moved/hneu/About_university/zasadu.pdf.
206. Корпоративная культура [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.hrhunter.com/lib/practicum/138>.
207. Лебеденко Ю. М. Компетентнісний підхід в системі вищої освіти / Ю. М. Лебеденко [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://conf.vntu.edu.ua/humed/.../06lumsvo.pdf>.
208. Литвинова С. Г. Формування інформаційно-комунікаційної компетентності (ІКК) вчителів-предметників / С. Г. Литвинова [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/ITZN/em5/content/08lsgtso.htm>.
209. Модель компетенций – это не сложно! [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.hr-portal.ru/article/model-kompetenciyy-eto-ne-slozhno>.
210. Можаяева Г. В. Философско-антропологические аспекты информатизации образования : учебное пособие [Электронный ресурс] / Г. В. Можаяева ; Федеральное агентство по образованию, Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования Томский государственный университет, [Институт дистанционного образования]. – Томск : ТГУ, 2010. 1 электрон. опт. диск цв. 12 см. Загл. с титул. экрана.

211. Національна стратегія розвитку освіти в Україні на 2012 – 2021 роки [Електронний ресурс] / Департамент науки і освіти. – Режим доступу : http://guonkh.gov.ua/reforma_osviti/1517.html.

212. Офіційний сайт Державного комітету статистики України. – Режим доступу : <http://ukrstat.gov.ua>.

213. Про вищу освіту : Закон України від 17.01.2002 р. № 2984-III за станом на 05.12.2012 р. / Верховна Рада України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2984-14>.

214. Про інформацію : Закон України від 02.10.1992 р. № 2657-XII за станом на 10.08.2012 р. / Верховна Рада України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2657-12>.

215. Про професійний розвиток працівників : Закон України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>.

216. Програма комплексної перевірки вищих навчальних закладів / Державна інспекція навчальних закладів України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://document.ua/pro-zatverdzhennja-program-derzhavnogo-inspektuvannja-vishih-doc112224.html>.

217. Управление распределенной образовательной средой технического университета и его филиалов / И. В. Релина, А. В. Никифоров, В. А. Сороцкий и др. : материалы VIII Всероссийской научно-методической конференции "Телематика2011" (Санкт-Петербург) // Санкт-Петербургский государственный технический университет [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.ict.edu.ru/vconf/index.php?a=vconf&c=getForm&r=thesisDesc&d=light&id_sec=69&id_thesis=2382.

218. Соловьева Ю. Н. Компетентность фирмы в условиях информационной экономики [Электронный ресурс] / Ю. Н. Соловьева. – Российское предпринимательство. – 2006. – № 4 (76). – С. 70–74. – Режим доступа : <http://www.creativeconomy.ru/articles/7417/>.

219. Технологія електронних мультимедійних видань / Сайт факультету економічної інформатики ХНЕУ. – Режим доступу : <http://ei.hneu.net/ru/specialities/temi>. – Назва з екрану.

220. Форум партнерства НТУ "КПІ". – Режим доступу : http://partnerstvo.kpi.ua/index.php?option=com_content&task=view&id=197. – Назва з екрану.

221. Шехтер М. М. Цели и задачи высшего образования в современных условиях [Электронный ресурс] / М. М. Шехтер. – Режим доступа : http://psy.tsu.ru/data/pdf/4_31.pdf.

222. Ягунов В. В. Мотивація учіння студентів з особливими потребами [Електронний ресурс] / В. В. Ягунов. – Режим доступу : <http://library.rehab.org.ua/ukrainian/psicho/yagupov/print>.

223. ICT skills and jobs for a greener and smarter economy. – OECD Digital economy papers. – № 198. – OECD publishing, 2012 [Electronic resource]. – Access mode : <http://dx.doi.org/10.1787/5k994f3prlr5-en>. – Title from the screen.

224. Knowledge networks and markets. – OECD Science, Technology and Industry policy papers. – № 7. – OECD publishing, 2013 [Electronic resource]. – Access mode : <http://dx.doi.org/10.1787/5k44wzw9q5zv-en>. – Title from the screen.

225. Levy F. How technology changes demands for human skills [Electronic resource] / F. Levy. – OECD Education working papers. – № 45. – OECD publishing. – 2010. – Access mode : <http://dx.doi.org/10.1787/5kmhds6c zqzq-en>.

226. Official site of Eurostat (European Commission on Statistics). – Access mode : <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>. – Title from the screen.

227. Official site of Organization of economic cooperation and development. – Access mode : <http://oecd.org>. – Title from the screen.

228. UNESCO/ACEID International Conference on Education. – 5th. – Bangkok ; 13 – 16 dec, 1999, Reforming learning, curriculum and pedagogy: innovative visions for the new century; report Publ: 2000. – 144 p. [Electronic resource]. – Access mode : <http://www.unesco.org/new/en/unesco/resources/online-materials/publications/unesdoc-database/>. – Title from the screen.

229. 2nd global report on adult learning and education: rethinking literacy; summary and recommendations // Second global report on adult learning and education. UNESCO Institute of Lifelong Learning / Hamburg, UIL, 2013. – 11 p. [Electronic resource]. – Access mode : <http://www.unesco.org/new/en/unesco/resources/online-materials/publications/unesdoc-database/>. – Title from the screen.

Зміст

Вступна стаття	3
Вступ	13
Розділ 1. Вплив інформаційної економіки на формування професійних компетентностей.....	17
1.1. Концепт інформаційної економіки як підґрунтя формування професійних компетентностей у сфері державного регулювання комунікаційної діяльності	17
1.2. Передумови забезпечення економіки у ІКТ-навичках персоналу	26
1.3. Інституціональні реформи в контексті проблеми формування професійних компетентностей та працевлаштування молоді в умовах інформатизації	46
1.4. Роль корпоративної культури у формуванні професійних та корпоративних компетентностей	65
Розділ 2. Забезпечення формування професійних компетентностей в умовах інформаційної економіки.....	73
2.1. Інформаційні потоки у функціонуванні вищих навчальних закладів ..	73
2.2. Професійне навчання в удосконаленні освітньо-кваліфікаційної структури персоналу	95
2.3. Психологічні аспекти формування професійної компетентності засобами інформаційно-комунікаційних технологій	101
2.4. Розвиток методичних підходів щодо мотивації формування професійних компетентностей.....	124
2.5. Інструменти формування професійних компетентностей: корпоративна культура навчальної установи.....	141
2.6. Формування у студентів досвіду міжкультурної комунікації на основі концепції особистісно-орієнтованого навчання.....	156
2.6.1. Особистісно-орієнтоване навчання як теоретична основа формування досвіду міжкультурної комунікації	157
2.6.2. Особистісно-орієнтована педагогічна технологія формування досвіду міжкультурної комунікації студентів та сутність її етапів	163
2.6.3. Засоби формування досвіду міжкультурної комунікації.....	168
2.7. Методичний підхід до підготовки інновативних фахівців спеціальності "Технології електронних мультимедійних видань"	178
Висновки	197
Використана література.....	200

НАУКОВЕ ВИДАННЯ

Пономаренко Володимир Степанович

Назарова Галина Валентинівна

Наумік Катерина Георгіївна та ін.

**ФОРМУВАННЯ
ПРОФЕСІЙНИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ
В УМОВАХ ІНФОРМАЦІЙНОЇ
ЕКОНОМІКИ**

Монографія

Відповідальний за випуск *Назарова Г. В.*

Відповідальний редактор *Оленич М. М.*

Редактор *Пушкар І. П.*

Коректор *Маркова Т. А.*

План 2014 р. Поз. № 11-Н.

Підп. до друку 30.12.2014 р. Формат 60 x 90 1/16. Папір офсетний. Друк цифровий.
Ум. друк. арк. 13,75. Обл.-вид. арк. 17,19. Тираж 500 прим. Зам. № 362.

Видавець і виготівник – видавництво ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 61166, м. Харків, пр. Леніна, 9-А

Свідоцтво про внесення до Державного реєстру суб'єктів видавничої справи

Дк № 481 від 13.06.2001 р.