

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**  
**ЛУЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**



**Т.Г. Полухтович**

**Ділові якості учасників освітнього процесу**

*Монографія*

**ТЕРЕН**

**Луцьк - 2020**

УДК 378.147

П 14

*Рекомендовано до друку вченою радою  
Луцького національного технічного університету  
(протокол №6 від 28 січня 2020 р.)*

**Рецензенти:**

**Гулай О.І.** – доктор педагогічних наук, доцент, професор кафедри матеріалознавства Луцького національного технічного університету.

**Смолюк І.О.** – доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри загальної педагогіки та дошкільної освіти Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки.

**Юринець О.О.** – кандидат педагогічних наук, заступник директора Володимир-Волинського педагогічного коледжу ім. А. Ю. Кримського.

**Полухтович Т.Г.**

П 14 Ділові якості учасників освітнього процесу: монографія/Т.Г.Полухтович//  
– Луцьк: Терен, 2020. – 170с.

**ISBN**

У монографії висвітлено соціальні, педагогічні, правові аспекти оцінки ділових якостей учасників освітнього процесу, розкрито правову природу пріоритетності даної категорії у чинних Кодексах та Законах України. Одне з центральних питань у дослідженні – це способи оцінки ділових якостей особи, що в комплексі допоможе дослідити й досягти певних результатів у розвитку професіоналізації учасників освітнього процесу; практично застосувати результати досліджуваних положень при виконанні трудових обов'язків. Розглянуто методи, за допомогою яких можна виявити професійну компетентність, а також впровадження інноваційних технологій у навчальний процес. Опрацьовано дослідження вітчизняних і зарубіжних науковців із вказаної проблематики.

Для наукових працівників, викладачів, студентів.

ISBN

УДК378.147  
©Полухтович Т.Г.

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП.....</b>	<b>3</b>
<b>РОЗДІЛ 1 СУТНІСТЬ І ЗНАЧЕННЯ ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ ПРАЦІВНИКІВ, ЇХ ДІЛОВИХ ЯКОСТЕЙ.....</b>	<b>10</b>
1.1. Зміст категорії «ділові якості працівника»:соціальний, педагогічний,правовий аспекти.....	15
1.2. Класифікація способів оцінки ділових якостей працівників.....	28
1.3. Оцінка ділових якостей особистості на основі конкурсу.....	44
1.4. Методи оцінки ділових якостей працівників.....	50
<b>РОЗДІЛ 2 ВПЛИВ ДІЛОВИХ ЯКОСТЕЙ НА ГОТОВНІСТЬ, МОТИВАЦІЙНУ СФЕРУ УЧАСНИКІВ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ.....</b>	<b>66</b>
2.1. Аналіз психолого-педагогічної літератури з питань змісту і структури професійної готовності.....	66
2.2. Ділові якості в контексті інноваційного розвитку педагогічної освіти.....	79
2.3. Сформованість мотиваційної основи діяльності.....	89
<b>РОЗДІЛ 3 ОРГАНІЗАЦІЙНО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ДІЛОВИХ ЯКОСТЕЙ УЧАСНИКІВ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ.....</b>	<b>106</b>
3.1. Впровадження ІКТ в освітній процес.....	106
3.2. Огляд і аналіз результатів теоретичних та експериментальних досліджень.....	109
3.3. Методика використання електронного документообігу контролю знань.....	115
<b>ВИСНОВКИ.....</b>	<b>134</b>

<b>ТЕРМІНОЛОГІЧНИЙ</b>	
<b>СЛОВНИК.....</b>	<b>142</b>
<b>СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ.....</b>	<b>158</b>

## АНОТАЦІЯ

У монографії обґрунтовано суспільний характер ділової оцінки учасників освітнього процесу з соціологічного, правового і педагогічного поглядів та розкрито правову природу пріоритетності даної категорії у чинних Кодексах України. Одне з центральних питань у дослідженні – це ділова оцінка та способи оцінки ділових якостей особистості. Проаналізовано зміст, атестації, підвищення кваліфікації тощо. Опрацьовано дослідження вітчизняних і зарубіжних науковців із вказаної проблематики.

У рамках дослідження розглянуто професійну компетентність і професійну готовність педагогів, що дає можливість оцінити якість викладання тих, хто навчає і якість навчання учнів; розкрито педагогічні умови формування мотивів навчальної діяльності студентів-магістрів. Через загальні тенденції і закономірності освітнього розвитку обґрунтовуються переваги дистанційного навчання, електронного документообігу контролю знань.

Дистанційне навчання, використання електронних ресурсів уможлиблює розв'язання проблеми модернізації сучасної вітчизняної освіти з постійним оновленням знань; проаналізовано переваги і недоліки, зокрема, психологічна і «комп'ютерна» невідповідність учителів. Це пов'язано з традиційною методикою навчання, яка передбачає не віртуальне, а вербальне спілкування між учнем і вчителем. Наголошено на наступних перевагах інформаційних технологій у процесі навчання, як: зростання швидкості передачі інформації та знань, навчання з метою розширення здібностей учнів (студентів), збільшення результативності навчання, інтересу до нього в цілому; поліпшення якості навчального процесу завдяки активізації творчого потенціалу учасників освітнього процесу.

## ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ І СКОРОЧЕНЬ

ІКТ	– інформаційно-комунікаційні технології
ЕЖ	– електронний журнал
ЗЗСО	– заклад загальної середньої освіти
ЗВО	– заклад вищої освіти
ЗМІ	– засоби масової інформації
ЗНО	– зовнішнє незалежне оцінювання
ЗУ	– Закон України
КЗпП України	– Кодекс Законів про Працю України
МОН України	– Міністерство освіти і науки України
проект ТКУ	– проект Трудового Кодексу України
п.	– пункт
рис.	– рисунок
ін.	– інше
ст.	– стаття
ч.	– частина

## ВСТУП

Розуміння того, що визначальним для України сьогодні на шляху до європейської інтеграції є підвищення ділових якостей працівників у контексті виходу на світовий ринок, залучення новітніх технологій, подолання технічної відсталості, модернізації економіки, забезпечення прав людини, засвідчує, що все вирішує професійний рівень суспільства, а не засоби виробництва чи сировинні ресурси. Перевага набуває інтелектуальний аспект трудового процесу. Це – головний чинник успіху. Ділові якості працівника, його розумові здібності, ініціативність визначаються як формування нової системи цінностей, зміни соціального статусу і ролі в життєдіяльності. Ті країни, які дбають про позитивні зміни людського потенціалу, максимально забезпечують потреби особи у виборі освітнього рівня і кваліфікації, підвищують рівень її адаптації до змін ринку праці, стають технологічно розвинутими, маючи вищий рейтинг в глобальному соціумі. Тому важливим є дослідження вказаної парадигми діяльності й професіоналізації особи з позиції трудових правовідносин [1,51]. Предметом дослідження також є і соціальні, педагогічні аспекти оцінки ділових якостей, що допоможуть комплексно дослідити й досягти певних результатів у розвитку професіоналізації учасників освітнього процесу і практично застосувати результати досліджуваних положень при виконанні трудових обов'язків; розв'язання проблеми модернізації сучасної освіти з постійним оновленням знань, готовністю до використання інформаційних технологій.

Оцінка професійності працівника виступає як усвідомлення людиною свого місця в суспільстві, особистої участі в розвитку і зміцненні демократії, верховенства права, економічного зростання у власній державі. Одне з ключових питань сьогодення, чи спрямовуються державницькі інтереси в

Україні на сталий розвиток економічних, політичних та інших відносин на засадах права й демократії та в цілому на інтелектуалізацію матеріального і нематеріального виробництва. Важливою стороною відповіді мала б бути пріоритетність законності й професіоналізму, а не навпаки, у різних сферах господарювання. Не тільки особисті, а й професійні якості особи постають вирішальними перед кардинальним оновленням держави. Розвиток людського потенціалу та його складової – ділових якостей – це не інструмент для самозбагачення, самореалізації, задоволення своїх амбіцій, а професійна сфера людини, яка впливає на високі показники у будь-якій діяльності.

Поряд з існуючою тенденцією переосмислення у вітчизняній науці пріоритетної ролі ділових якостей працівника, на практиці зміни на користь суспільству відбуваються повільно. Очікувані результати носять фрагментарний, а не комплексний характер, хоча держава і розуміє, що активізація інвестицій в людські ресурси в майбутньому характеризуватиме її якість у рейтингу з іншими країнами. В українських реаліях зазначимо також важливість взаємодії держави з усіма суб'єктами права, які принесуть користь професійністю своїх дій у розбудові громадянського суспільства.

При виконанні трудових обов'язків дуже часто в Україні зустрічаються випадки ігнорування посадовими особами ділових якостей працівника, що породжує недовіру до діяльності державних органів. Не створюються передумови для справедливого і незалежного суду, гарантованого вирішення будь-якої справи у суді за законом і справедливістю. З огляду на це, не можна йти до Європи без набуття нових стандартів якості професійного управління і діяльності закріплених на законодавчому рівні. У зв'язку з цим постає актуальність обраної теми, вибору об'єкта і предмета дослідження оцінки ділових якостей працівника.

Зазначено, що на етапі вивчення правових джерел, змін до законодавства, що стосуються предмета дослідження, ми розглянули наукові праці вітчизняних і зарубіжних вчених. Передусім варто відзначити напрацювання зарубіжних дослідників: М.В.Філіпової, І.Я.Кисельова, В.М.



Лебедева, О.Р.Сєропяна. Підґрунтям для вибору теми стали наукові розробки українських дослідників, як: П.Д.Пилипенко, В.Мельник, А.О.Мовчан. У публікаціях вітчизняних науковців йдеться про правове регулювання відносин у сфері праці (Ю.В.Грицай), обрання за конкурсом як вид оцінки ділових якостей працівника (О.Л.Станчева), професійний відбір працівників роботодавцем (А.М.Соцький) та ін.

Представлена наукова робота являє собою дослідження теоретичних засад оцінки ділових якостей працівника. Необхідність у такому дослідженні зумовлена, насамперед, недосконалістю чинного законодавства з регулювання трудових відносин, пов'язаних з підготовкою фахівців, підвищенням їхньої кваліфікації в процесі ринкових перетворень; розробкою нового Трудового кодексу України. Зазначена обставина, а також зміна основної якості працівника: головним у людині стає здатність до інновацій, відповідає вимогам сьогодення – ефективній організації праці, її змісту і характеру, – визначили основні напрями наукового дослідження, його предмет, мету і завдання. Тому оцінка ділових якостей персоналу є актуальною і проводиться з метою виявлення професійної компетентності, підвищення кваліфікації, кількісних та якісних результатів діяльності. Виконавець має відповідати новим домінуючим вимогам з широкими можливостями самовираження і самореалізації, поставленим цілям. Оцінка ділових якостей стосується усіх категорій працівників: від робітників до спеціалістів і директорів підприємств, організацій, установ. Закономірно, що оцінка їхньої діяльності є різною. Так, у робітників результат виражається кількісно, а в науково-педагогічного працівників – у максимальному переході до конкретного результату через здобуття нових компетентностей відповідно до стандартів вищої освіти.

Ділова оцінка працівника складається з його трудового потенціалу:

- відповідності виконуваній роботі,
- ефективності трудової діяльності,
- готовності працювати на конкретній посаді,

– якісного виконання поставлених завдань.

Ділова оцінка має безпосереднє відношення до підвищення кваліфікації, стажування, атестації, удосконалення методів управління, визначення відповідності займаній посаді та відбору кращих працівників; оцінки особистісних якостей претендентів, виконання ними посадових обов'язків, підвищення відповідальності працівників. Кожна з цих проблем пов'язана з конкретними діями, з необхідністю дотримання правових приписів. Так, при прийомі на роботу роботодавець або уповноважений орган мають право на добір працівників, використовуючи метод тестування та інші види оцінювання у випадках, передбачених законом. Власник вправі запроваджувати випробувальний строк для осіб, щоб об'єктивно оцінити їхні ділові якості, виконання функціональних обов'язків. При цьому він або уповноважений ним орган мають надавати повну і достовірну інформацію стосовно трудової діяльності працівників; бути відкритими в питанні ознайомлення персоналу з методикою проведення оцінки ділових якостей; пред'являти вимоги, окрім дискримінаційного характеру, до всіх осіб, пов'язаних професійною діяльністю.

В оцінці професіоналізму працівника, проаналізовано вимоги до нього. Це – професійна підготовка; вертикальна мобільність; якість роботи; ініціативність; готовність виконувати будь-яке завдання; зразкова поведінка; дотримання правил техніки безпеки. З набору ділових, особистісних рис доцільно акцентувати увагу на знаннях і вміннях особи. Важлива не тільки конкретизація фактів, але й використання кількісних методів в оцінці ділових якостей працівника, які відображають за бальною системою його відповідність займаній посаді, виконуваній роботі або покладених обов'язків.

Звичайно, наведеними аспектами правового аналізу ділових якостей працівника не вичерпується дослідження даної проблематики. У I розділі розглядаються професійні стандарти(кваліфікаційні характеристики професій працівників), які сприяють підбору кадрів, а відтак, підвищенню їхньої кваліфікації, встановленню єдиних підходів у визначенні посадових обов'язків

і кваліфікаційних вимог до осіб. Кваліфікаційна характеристика, як нормативний документ, включає три розділи. Зокрема, у розділі «Кваліфікаційні вимоги» йдеться про професійну підготовку працівника, засвідчену дипломом про освіту, вимоги до стажу роботи при виконанні трудових функцій [15]. Необхідно виділити відображену у кваліфікаційній характеристиці посад педагогічних і науково-педагогічних працівників професійну, комунікативну, інноваційну і правову компетентність. Для прикладу, кожна з дій професійної компетентності, як: володіння освітніми технологіями, удосконалення методів навчання і викладання предметів, використання наукової літератури розглядаються у взаємозв'язку, формуючи не просто особистість, яка займає певну посаду, а в умовах сталого зростання ролі знань трансформується її ділова активність.

В зазначеному контексті при формуванні набору ділових якостей працівника важливо враховувати можливості їх розвитку за належних умов праці, стимулювання і активності в роботі, надання самостійності працівнику. Тобто оцінювання його ділових якостей не завершується тільки з прийняттям на роботу. Після певного періоду виконання виробничих завдань необхідно проаналізувати результати діяльності особи, так як при прийомі на роботу в повній мірі перевірялись її ділові та особистісні якості.

Метою дослідження є аналіз автором правової, соціологічної, педагогічної оцінки ділових якостей учасників освітнього процесу, вимог до професіоналізму; узагальнення висновків як підсумків дослідження. Мета виводить на такі завдання щодо її реалізації:

- опрацювати правові джерела, законодавство України, наукові праці вчених щодо вирішення певних теоретичних питань, які входять у дослідження;

- комплексно дослідити ділові якості працівника у взаємозв'язку з виробничою, навчальною діяльністю та результатами праці;

- обґрунтувати суспільний характер ділової оцінки працівника, виходячи з аналізу досліджень даної проблеми вітчизняними і зарубіжними

науковцями;

– висвітлити способи ділової оцінки, її складові; різні підходи до виділення такої групи якостей, як: «ділові» чи «професійні»;

– уточнити понятійно-термінологічний апарат дослідження;

– вирішити практичну проблему через закріплення на законодавчому рівні ділових якостей працівника.

– розглянути положення нормативних актів європейської країни, регулюючих ділові якості працівника;

– розглянути методи, які дозволяють виявити наявність в особистості тих чи інших якостей, що складають зміст її ділової оцінки;

– конкретизувати сутність дефініцій: «професіоналізм педагога», «готовність», «професійна готовність»;

– дослідити систему дистанційного навчання у конкретному навчальному закладі, а саме: у Луцькій загальноосвітній школі I – II ступенів №11 - колегіумі;

– охарактеризувати педагогічні умови формування мотивів до навчально-пізнавальної діяльності і включити їх до зазначених висновків, які забезпечать вирішення досліджуваної проблематики ;

– обґрунтувати використання інноваційних технологій (електронного посібника) на заняттях з дисципліни «Теорія і практика надання освітніх послуг» для підвищення мотиваційної сфери студентів-магістрів, майбутніх фахівців, які навчаються за спеціальністю «Професійна освіта.(Комп'ютерні технології) на факультеті комп'ютерних наук та інформаційних технологій у Луцькому НТУ;

– проаналізувати у педагогічній теорії та практиці, опрацювавши літературні джерела, наукові праці вчених, ефективність електронного документообігу контролю знань;

– дослідити сучасний стан використання електронного журналу, зокрема, у ЗЗСО I – II ступенів с. Карасин Маневицького району Волинської області;

– висвітлити методологічні засади дослідження та перевірити експериментальним шляхом їх ефективність;

– комплексно дослідити проблему через загальні тенденції і закономірності освітнього розвитку;

Методологія дослідження спрямована на вирішення конкретних, вище вказаних завдань з урахуванням мети наукової роботи. Методи і принципи виступають основною засадою пізнання, забезпечують концептуальність дослідження. Так, за допомогою формально-юридичного методу проаналізовано правові джерела, законодавство, які закріплюють поняття «професійні якості», «компетентність», «кваліфікація», зробили опис і класифікацію оцінки ділових якостей працівника, сформулювали визначення досліджуваних понять. Використання формально-логічного методу при написанні висновків, дослідженні сутності проблематики; порівняльного – у розмежуванні професійних якостей від особистих; методу системного аналізу – в дослідженні прав і обов'язків науково-педагогічних працівників. Соціологічний метод, який моделює соціальну реальність і передбачає в дослідженні ділових якостей суб'єктів освітнього процесу аналіз наукових робіт учених із суміжною проблематикою. Методологічною основою є теоретичні й практичні дослідження фахівців у галузі педагогіки, психології, комп'ютеризованого навчання тощо.

Теоретичні методи: аналіз педагогічної, психологічної, навчально-методичної, літератури з даної проблеми; порівняння, систематизація, узагальнення існуючих теоретичних положень та методик; вивчення досвіду роботи викладачів на кафедрі професійної освіти та комп'ютерних технологій у Луцькому НТУ;

Загальноновизнані методи перебувають у взаємозв'язку як на теоретичному рівні, так і на емпіричному, окрім наукових праць вчених, зокрема, повідомлення у ЗМІ, друковані видання, дослідження з соціології та ін.

У процесі наукового дослідження сформульовані нами висновки щодо

приведення у відповідність норм трудового права, які регулюватимуть ділові якості працівника, його професійну компетентність за допомогою чітко окреслених положень, містять наукову новизну. Обґрунтовано авторське розуміння категорії «ділові якості працівника». На основі аналізу вітчизняного і польського законодавств та наукових досліджень вітчизняних і зарубіжних вчених, доповнено зміст ділових якостей працівника іншими поняттями, запропоновано класифікацію оцінки ділових якостей. Подальшого розвитку набули теорія й практика організації дистанційного навчання в закладах освіти, форми і методи педагогічної діяльності з формування мотиваційної сфери учасників освітнього процесу.

Практичне значення результатів дослідження зумовлене використанням нових підходів до розуміння оцінки ділових якостей працівника у відповідності з реформами, що проводяться в нашій країні у різних сферах життєдіяльності, зокрема, у зміні змісту і характеру праці крізь призму відносин між учасниками трудового процесу. Результати дослідження можна використати у подальшій науково-дослідній роботі; у процесі підготовки лекційного матеріалу, навчальних програм, навчально-методичних посібників у вищих навчальних закладах.

У дослідженні означеної проблеми автор спирається на власні публікації у вітчизняних і закордонних виданнях, зокрема: «До питання оцінки ділових якостей працівника» //Збірник матеріалів Міжнародної юридичної науково-практичної конференції «Актуальна юриспруденція», 23 лютого 2017 (Міжнародний класифікатор ISBN 978–617–7264–37–7).– Київ, 2017. – С. 92–94; участі та виступі на XIII Міжнародній науково-практичній конференції «Правове життя: сучасний стан та перспективи розвитку», 31.03. – 1.04. 2017р.–Луцьк, Східноєвропейський національний університет імені Лесі Українки, з темою доповіді «Правові способи перевірки і оцінки ділових якостей працівників»; в роботі «круглого столу»: «Соціосфера в сучасному світі:актуальні проблеми і аспекти гуманітарного знання», 25–26 травня 2017р.–Луцьк, Луцький НТУ, з темою доповіді «Обрання за конкурсом»;

Полухтович Т. Ділові якості працівника: правовий аналіз /Т.Полухтович //Науковий журнал “Virtus“ (Міжнародний стандартний серійний номер ISSN 24104388), включений до науково-метричних баз даних Scientific Indexing Services (USA).–№.20.–2018.–С.163–168; Polukhtovych T.G., Pimenova O.O. Socio legal research of competencies in a contex to of human development//T.G. Polukhtovych, O.O. Pimenova/collective monograph European vector of contemporary psychology, pedagogy and social sciences: the experience of Ukraine and the Republic of Poland: Collective monograph. Volume 2. Sandomierz: Izdevnieciba “Baltija Publishing“ .– 2018.– Р. 281–301; Полухтович Т.Г. Оцінка професіоналізму в трудовій діяльності/ Т.Г. Полухтович, О.О. Піменова// Науковий журнал «Молодий вчений» (Міжнародний номер ISSN (Online): 2313-2167), включений до науково-метричних баз даних [ScholarGoogle](#), [CiteFactor](#), [Research Bible](#), [Index Copernicus](#)-№10 (62), 2018.- С.675-678; Полухтович Т. Г. Професійна діяльність особи: зарубіжний досвід / Т.Г.Полухтович, О.О. Піменова// Науковий журнал «Молодий вчений» (Міжнародний номер ISSN (Online): 2313-2167), включений до науково-метричних баз даних [ScholarGoogle](#), [CiteFactor](#), [Research Bible](#), [Index Copernicus](#)-№1 (65),січень 2019.- С.409-412; Полухтович Т.Г. Дистанційні технології у навчальному процесі / Т.Г. Полухтович, О.О. Піменова// Науковий журнал «Молодий вчений» (Міжнародний номер ISSN (Online): 2313-2167), включений до науково-метричних баз даних [ScholarGoogle](#), [CiteFactor](#), [Research Bible](#), [Index Copernicus](#)-№ 2(66), 2019.- С.507-510.

**Структура роботи** включає зміст, анотацію, перелік умовних позначень і скорочень, вступ, три розділи, висновки, термінологічний словник, список літератури. Усі розділи об’єднують десять підрозділів. Загальний обсяг монографічного видання – 170 друкованих сторінок.

# РОЗДІЛ 1

## СУТНІСТЬ І ЗНАЧЕННЯ ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ ПРАЦІВНИКІВ, ЇХ ДІЛОВИХ ЯКОСТЕЙ

### **1.1. Зміст категорії «ділові якості працівника»: соціальний, педагогічний, правовий аспекти**

Ділові якості особи мають соціальну природу. Їх суспільний характер передбачений відносинами з роботодавцем, з трудовим колективом крізь призму суспільної значущості, але в межах правових норм. Категоріальний аналіз ділових якостей визначається як здатність знаходити у межах власної компетенції, наданих повноважень і засобів, найкращий підхід до ситуацій та найкоротший шлях до мети; оперативно приймати самостійні обґрунтовані рішення, послідовно забезпечуючи їх виконання. Конкретні ділові властивості виявляються в умінні розібратися в складних обставинах, розробити альтернативні варіанти рішення з наступним вибором найбільш результативного; своєчасно визначити склад дій, необхідних для вирішення проблем, чітко ставити завдання підлеглим і здійснювати ефективний контроль за їх виконанням, залишатися самокритичним в оцінюванні підсумків діяльності працівників. Іншими словами, відповідно до цієї позиції, ділові якості – є складна категорія, симбіоз двох складових: організаторських здібностей та компетентності.

Ділові якості – це внутрішні якості особи. Для прикладу, поняття відповідальність пов'язане з внутрішньою мотивацією обов'язку, наміру, свободи вибору в прийнятті рішень, з необхідністю дотримання правових норм. Ділові якості особистості стикаються з правовим регулюванням трудових обов'язків, високої якості виконання будь-якої роботи, професійних особливостей, як: просування по службовій драбині. Саме відповідальність є основою успішного виконання трудових обов'язків.

В оцінці ділових якостей працівника розглянуто такі її рівні:



– «пізнавальний, відповідальність за правильне визначення об'єктивної необхідності;

– аксіологічний, відповідальність за правильну оцінку існуючих можливостей для дій згідно з необхідністю(відповідальність за свою діяльність, до самого себе як професіонала);

– коригуючий, відповідальність за правильний вибір засобів і методів реалізації об'єктивної необхідності;

–практичний, відповідальність за результати практичних дій, що реалізують вимоги об'єктивної необхідності»[2,286].

Суттєві ознаки оцінки ділових якостей працівника –багатоманітні. Практична реалізація оцінки ділових якостей перетворилась у зобов'язання працівника відповідати певному критерію правового характеру. У дослідженні наголошено на соціальному взаємозв'язку, коли суспільство дає позитивну чи негативну оцінку працівникові, що виражається в реалізації поставлених вимог до виконання трудових обов'язків. Для більш точного аналізу виділено правову і моральну відповідальність. Для нас важливим у процесі дослідження є такий підвид правової відповідальності, як: виробнича, професійна., які впливають на трудові відносини, забезпечуючи їх цілісність і розвиток. У словнику економічних термінів є визначення відповідальної особи: це – «фізична чи юридична особа, яка несе відповідальність за певні дії або цінності»[ 3].

Специфікою ділових якостей є знання, якими керується особа, приймаючи рішення, регулюючи виробничі відносини, встановлюючи зобов'язання, впливаючи, врешті-решт, на розвиток професійного потенціалу соціуму. На жаль, у нашій країні їх застосовують опосередковано і це за умов обраної державної стратегії інноваційного розвитку.

Враховуючи особливу увагу до інтелектуального капіталу, при переході до максимального розвитку людського потенціалу, соціальне регулювання і управління в сфері виробництва вимагає нової системи цінностей у зміні соціального статусу і ролі працівника. В таких умовах зростання ролі знань,

творення глобальної економіки орієнтує особистість на саморозвиток, самореалізацію, трудову активність, здатність до інновацій. Зміна якості життя вимагає формування нової системи цінностей, тому поширений напрям дослідження сутності і значення професіоналізму суб'єктів трудових відносин, їх ділових якостей постає нині актуальним. Сьогодні важливо не руйнувати зв'язок між освітою і працею, а, навпаки, запроваджувати такі реформи, які б орієнтували на отримання й вироблення знань, а відтак – до постійного навчання й перенавчання персоналу.

Можна стверджувати, що в особистісному прояві професіоналізм суб'єкта трудових відносин визначається через його ділові якості, усвідомленням вимог, які диктує суспільство, тим самим орієнтуючи на здобуття знань протягом усього життя.

В конкретизації сутності оцінки ділових якостей працівника розкрито зміст поняття «оцінка». У соціологічно-педагогічному словнику пропонується таке визначення, як «схвалення чи несхвалення, яке виявляє індивід, група чи організація в цілому стосовно своїх членів у відповідь на виконання чи невиконання застосовуваних до них вимог»[4,169]. Дане поняття представлене у соціології.. Зазвичай, при використанні терміна «оцінка ділових якостей» у юридичній літературі нормативне визначення відсутнє. Маємо на увазі професійно важливі знання, вміння і навички, якими володіє співробітник у своїй спеціальності, на скільки компетентним він є на робочому місці.

Як зауважує А.С. Маталін, оцінка ділових якостей працівника «визначає ефективність його діяльності в реалізації поставлених задач організацією з метою послідовного накопичення інформації, необхідної для прийняття подальших управлінських рішень»[5, 331]. Іншими словами, відповідно до цієї позиції, оцінка ділових якостей працівника є цілеспрямованим процесом визначення його професійних і особистих якостей через виконувану роботу, відповідності займаній посаді, а, відтак, широких можливостей самовираження й саморозвитку. Результати оцінки ділових якостей можуть стати юридичним фактом для зарахування працівника на роботу та прийняття роботодавцем

управлінського рішення припинити з ним трудовий договір.

С.В. Гуцу, вивчаючи дану проблему, займає категоричну позицію щодо змісту поняття кваліфікація, у якому, на її думку, не розкривається якість виконання працівником трудової функції. Тому до понятійного апарату трудового права, зазначає науковець, необхідно ввести поняття «ділові якості працівника», під яким пропонує розглядати в сукупності професійно-кваліфікаційні і особистісні характеристики працівника, що дозволить якісно виконувати обумовлену трудовим договором трудову функцію [6, 83]. Ми не заперечуємо таку позицію С.В. Гуцу і вважаємо, що поняття «ділові якості» в трудовому праві слід вживати у широкому значенні, а не як одну з груп людських якостей, що відрізняють особу від інших.

«Головна проблема класифікації оцінки ділових якостей працівника полягає в тому, що досліджуючи трудові відносини, науковці нерідко називають групи тих чи інших якостей особи, не розкриваючи їх змісту. Проте, виникає питання, чи необхідно це робити і яке значення матимуть конкретні якості людини для існування трудових правовідносин»[6, 82]. Для прикладу, російська дослідниця М.В.Філіппова до структурних елементів поняття «ділові якості» відносить: 1) професійні якості (професійні знання і навички у сфері вимог до певної професії, спеціальності, кваліфікації, рівень освіти, досвід роботи, володіння іноземними мовами); 2) особистісні якості (стан здоров'я); 3) особливі формально-юридичні якості, (наявність російського громадянства); 4) специфічні якості, що впливають із характеру виконуваної роботи[7, 9].

«Зважаючи на те, що людські якості та їх окремі види є поняттями оціночними і їх нормативне визначення відсутнє, можна сказати, що основними групами якостей є ділові, моральні, особистісні»[6,83]. В тлумачному словнику читаємо «діловий» і розглядаємо, як «той, хто стосується суті справи, має практичне значення; сприятливий до роботи»[8, 227]. У другому значенні «діловий» вказує на «добре підготовлений, досвідчений, працьовитий»[9, 305]. Якщо взяти до уваги, що діло – це предмет

роботи, праця, обов'язок, то ділові якості людини – це всі характеристики, якості особи, що пов'язані з її роботою та трудовою діяльністю і не охоплюють такі якості, як: моральні, особистісні. Тому дане поняття не може бути узагальнюючим для виміру придатності претендента виконуваний роботі. З іншого боку, поняттям «ділові якості» характеризують високі здібності особи, що означає дослівно: «високоякісний працівник». Так, Є.Жаріков вважає, що «ділова» людина в усьому вбачає практично корисні для справи сторони, елементи, зв'язки, відносини і з усього може здобути користь для справи [6,83].

Поняття «ділові якості» стосується не лише професійної діяльності, а й будь-якої фізичної чи інтелектуальної роботи особи. Отже, ділові якості працівника – це об'єктивно існуючі властивості людини, які дають можливість ефективно виконувати роботу, досягати результату з найменшими затратами, постійно підвищувати свій професійний рівень і рухатись по кар'єрних сходах[6, 83 ].

Моральні якості людини розкриваються через принципи і норми, якими керується людина у своєму повсякденному житті і які формуються під впливом виховання, суспільної моралі, досвіду, спілкування, громадської думки (наприклад, працівники зобов'язані бережливо ставитися до майна підприємства, установи, організації (ст.131 КЗпП України), працювати чесно і сумлінно (ст.139 КЗпП України)[6,83].

«Важко представити працівника, якому не властиві якості, що вирізняють його з-поміж інших. Саме особистісні тісно пов'язані з рисами характеру людини з якими народилась чи які набуті в процесі її розвитку. Особистісними якостями можна назвати і фізичні характеристики людини (витривалість, сила, загальний фізичний стан тощо)»[6,83].

Дискусійним залишається питання виділення такої групи якостей людини як професійні та їх співвідношення з діловими якостями. Ускладнює його розв'язання часте вживання у трудовому законодавстві названих понять за відсутності визначень та існування різних точок зору щодо їх

співвідношення в науковій літературі. У дослідженні вказаної проблематики в доктрині трудового права і законодавства склалися наступні підходи.[6,83].

По-перше, для позначення необхідних для роботи якостей особистості вживається поняття «ділові (професійні) якості» чи «професійно-ділові якості» (ч.3ст.207 проекту ТК №2902, ч.3 ст.196 проекту ТК №1658). Дані поняття ототожнюються.

По-друге, одне поняття включає інше чи навпаки. Тобто, «ділові якості» визначаються через поняття «професійні якості» або професійні якості, серед іншого, включають в себе ділові якості. До прихильників такої позиції можна віднести: С.Гуцу, Н.Лукашеву, О.Сєропян, А.Манжул, А.Мовчан [6,84].

Третя позиція полягає у тому, що «ділові якості» і «професійні якості» є різними за змістом і включають окремі набори властивостей людини та можуть використовуватися особою в різних сферах життєдіяльності (ч.1ст.60 проекту ТК №2902, ст. 9 Закону України «Про дипломатичну службу») [6, 84].

З огляду на четверту позицію, деякі автори взагалі не виділяють в окрему характеристику працівника професійні або ділові якості (В.І.Курилов, Ю.П.Битяк, Л.І.Скібіцька)[6, 84].

Загальноживане поняття професійні якості може використовуватись, перш за все, щоб відрізнити особу однієї професії від іншої або ж його категоріальний аналіз розкриває професіоналізм людини. Як слушно зазначалось раніше, професійні якості, у новому розумінні, нерідко ототожнюють з поняттями кваліфікація, компетентність, ділові якості, тобто із оволодінням особою професійними знаннями, навичками і досвідом роботи. Зазначається, що не слід плутати поняття якості особи та знання, вміння, якими вона володіє. Тому поняття професійні якості більш коректно замінити словосполученням «ділові якості» і надати самостійного змісту. Коли для освоєння професії працівником чи отримання роботи внутрішніми документами підприємства, самим роботодавцем, висуваються вимоги щодо наявності в особи конкретних якостей, останні можна назвати «діловими». Ділові якості включатимуть моральні, особистісні, професійні якості людини,

які в даний час затребувані конкретною професією і які повинні відповідати вимогам, встановленим до претендента на вакансію за даною спеціальністю. Тобто, звичайні якості людини (почуття такту, виховання, справедливність, дисциплінованість) визнаються діловими за умови, якщо їх наявність в особі дозволить оволодіти конкретною професією. Наприклад, для медичного працівника в оцінку ділових якостей входять: оперативність прийняття рішення, здатність знаходити підхід у спілкуванні з кожним пацієнтом; людяність, доброта, співпереживання [6,84].

Автор вважає, що структурними елементами ділових якостей працівника є кваліфікація і компетентність. Вважаємо, що для приведення у відповідність понятійного апарату трудового права України необхідно внести зміни до законодавства про працю, замінивши «професійні якості» поняттям «ділові», конкретизувати зміст для визначення відповідності особи виконуваний роботі за єдиними критеріями.

Отже, ділові якості працівника – це професійно-кваліфікаційні: професійні знання, рівень освіти, спеціальність, кваліфікація тощо, особистісні і моральні якості необхідні для визначення відповідності особи виконуваний роботі за єдиними критеріями та ефективного існування трудових правовідносин.

Враховуючи пріоритетність категорії «ділові якості працівника», розглянуті конкретні положення чинного Кодексу України. Зокрема, в Етичному Кодексі українського педагога в ст. 7. Компетентність та сумлінність йдеться про високий рівень професійної підготовки, фундаментальних знань з теорії і практики виховання й навчання, опанування відповідними методами і технологіями педагогічної діяльності.

Педагог має використовувати всі необхідні засоби, знання, методи педагогіки і виховання; користуватися науковими досягненнями.

Теоретичне обґрунтування ділових якостей знаходить вираження у покладених на вчителя (ст.21) завдань, які потребують безперервного підвищення й удосконалення професійного рівня. Педагог має здобувати,

застосовувати і поглиблювати наукові знання, поширювати відповідну інформацію серед учнів. Педагог-керівник учбового закладу, формуючи педагогічний колектив, повинен усвідомлювати власну відповідальність за розвиток професійної компетентності педагогічного колективу.

У ст. 7. Компетентність та сумлінність йдеться про суспільну значущість й складність професійних обов'язків вчителя. Це вимагає від нього високого рівня професійної підготовки, фундаментальних знань теорії й практики виховання і навчання, використання відповідних методів, технологій у педагогічній діяльності, сучасні знання.

Як видно, основні завдання проявляються в ефективному здійсненні педагогічними працівниками своїх професійних обов'язків на підставі додержання домінантності інтересів учня, суспільної моралі та високої культури; формування принципової морально-правової позиції у взаєминах з колегами, батьками. До принципів професійної етики і поведінки працівників відносять:

- толерантність;
- справедливість і об'єктивність;
- чесність та порядність;
- компетентність та сумлінність[ст.21].

Постійно працювати над вдосконаленням власних знань і професійної майстерності, володіти достатньою інформацією про зміни у чинному законодавстві; забезпечуючи фаховий рівень компетентності при виконанні професійних обов'язків. Актуальними у цьому контексті є відображені моральні якості як: чесність, доброзичливість, гідність, справедливість у дихотомії з професійними зобов'язаннями. Отже, визначення оцінки ділових якостей працівника на законодавчому рівні відображає дихотомію особистісних і професійних рис у трудовій діяльності. Так, у ст. 21. Підтримання професійної компетентності, обов'язком педагога є свідома оцінка ролі, яку він може взяти на себе в конкретному випадку, беручи до уваги компетентність, інтелект і обставини. Професійна компетентність

базується на його здатності бути стриманим, чуйним, доброзичливим, принциповим, творчим, здатним засвоювати передовий досвід і передати іншим. Педагог є відповідальний за безперервне підвищення й удосконалення професійного рівня і самовдосконалення.

Осмислення сьогодні такого домінуючого орієнтиру як професійність особи в різних сферах суспільного життя, дозволяє виокремити загальні ознаки в організаційно-правовій процедурі оцінки ділових якостей:

а) всі вони спрямовані на встановлення відповідності виконуваної працівником роботи;

б) безпосередньо впливають на трудові відносини;

в) у правовідносинах, що виникають у зв'язку з оцінкою ділових якостей при прийомі на роботу, підвищенні за посадою, професійній підготовці, перепідготовці, підвищенні кваліфікації, завжди приймають участь такі суб'єкти трудового права як працівник і роботодавець. Складна система відносин характеризується розширенням їх змісту трудових прав і обов'язків, досягнення мети кожним.

Основні трудові права працівників закріплені в ст. 36, 43, 46 Конституції України та в ч.1 ст.2 КЗпП. Це – право на працю, право на вільний вибір професії, роду занять і діяльності, право на підвищення трудової кваліфікації, право на здорові і безпечні умови праці, право на участь в управлінні підприємством та ін.[10].

Чинним трудовим законодавством внесені суттєві зміни, прийняті нові нормативні акти, але поняття ділові якості працівника залишається не визначеним. Роботодавець визначає його на локальному рівні: у посадових інструкціях, внутрішніх положеннях про роботу на підприємстві, в установі, організації. Проте, за своїм змістом воно є ширшим за поняття «кваліфікація», оскільки в повній мірі відображає професійно-кваліфікаційну і особистісну характеристику працівника під час виконання ним трудової функції.

Укладення трудового договору з працівником це– право, а не обов'язок роботодавця. Важливою умовою є згода сторін. У той же час трудовий договір



передбачає спеціальні гарантії, які забезпечують інтереси кожної сторони. Зокрема, для працівника такими гарантіями є врахування роботодавцем його ділових якостей. З іншого боку, ст. 22 КЗпП України забороняє необгрунтовану відмову в прийнятті на роботу[11]. «Відповідно до Конституції України будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлених прямих або непрямих переваг при укладенні, зміні та припиненні трудового договору залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання не допускається. Вимоги щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я працівника можуть встановлюватись законодавством України»[11,ст.22]. Це – одна з гарантій реалізації свободи укладання трудового договору. Зазначимо, що ст.22 КЗпП не дає чіткого уявлення, що слід розуміти під необгрунтованою відмовою. Для цього роботодавцю необхідні правові способи перевірки та оцінки ділових якостей претендентів. Обгрунтованою, на практиці, є відмова у прийнятті на роботу через недостатній рівень професійної підготовки, відсутність ділових якостей, досвіду роботи.

Здатність фізичної особи виконувати ту чи іншу трудову функцію не завжди проявляється при укладенні трудового договору, навіть при наявності професійних здібностей, освіти, з урахуванням суспільних потреб . Сьогодні науковці в галузі трудового права говорять про необхідність встановлення критеріїв, які б регулювалися юридично та за якими можна визначати ділові якості працівника, так як на багатьох підприємствах затверджуються «власні» процедури прийому на роботу і набуває правового характеру регулювання оцінки ділових якостей працівника.

Виокремлено у даній процедурі такі етапи, як: ознайомлення та вивчення документів; збір інформації про кандидата на посаду; співбесіда і виконання тестових завдань. Відповідно до частини 3 статті 340 проекту ТКУ тестування проводиться для визначення рівня спеціальних знань, як: підприємницького,

менеджерського і творчого потенціалу, фахового розвитку, комунікативних даних, спроможності працювати в колективі, культурної відкритості; співбесіда – з метою оцінки фахової зрілості спеціаліста, рівня економічних і управлінських знань, а також розуміння цілей і завдань перепідготовки, можливостей використання отриманих знань для розв'язання проблем виробництва [12].

Як було зазначено, при укладенні трудового договору процедура перевірки і оцінки професійних якостей працівника не передбачена законодавством, проте, і не заборонена, тому роботодавець, по суті, проводить перевірку ділових якостей на підставі документів і співбесіди. На думку автора, зміст конкурсного відбору має бути викладеним в нормативно-правовому акті або ж у положенні організації. Термін «положення організації» в юридичній практиці має значення установчого документа та внутрішнього акта організації. У юридичному словнику можна прочитати наступне трактування «положення» як «форми підзаконного нормативно-правового акта переважно організаційно-установчого або управлінського характеру. Є зведенням або зібранням правил у певній галузі державного, суспільного і господарського життя» [13, с.643]. Дане положення характерне для органів державної і муніципальної служби.

Кодекс законів про працю України містить статті, зокрема, ст.29, ст.141 тощо, які визначають права і обов'язки власника або уповноваженого ним органу. Так, текст статті 141 КЗпП України «Обов'язки власника або уповноваженого ним органу» не дає підстав вважати, що ця норма є універсальною, хоча передбачає «правильну організацію праці працівників, створення належних умов для зростання продуктивності праці, забезпечення трудової і виробничої дисципліни, неухильне додержання законодавства і правил охорони праці власником або уповноваженим ним органом» [11].

Відповідно до ст.140 КЗпП України трудова дисципліна забезпечується, окрім створення необхідних організаційних та економічних умов, свідомого ставлення до роботи, методами переконання, виховання і заохочення. В

обов'язки власника, можна сказати, у ст. 141 КЗпП також входять умови, згадані вище, але додається обов'язок неухильно додержуватись законодавства про працю і правил охорони праці, що базується на конституційному принципі верховенства права і обов'язку неухильно додержуватися Конституції та законів України. Варто визнати цей недолік законодавчого регулювання. Сподіваємось, він буде виправлений із прийняттям нового Трудового кодексу України, у ст. 25 проекту якого містяться основні обов'язки роботодавця.

Згідно проекту ТКУ суб'єктами трудових відносин є фізична особа – роботодавець, уповноважені представники і органи управління юридичної особи (організації) визначені цим кодексом, її установчих документів та нормативних актів (ст. 19)[12]. Проте, ні в одному положенні чи документі, що має статутний характер, не містяться етапи проходження процедури прийому на роботу. При необхідності затвердження процедури працевлаштування на визначені посади видається окремий нормативний правовий акт. Таким чином, у «традиційних» роботодавців не має можливості за допомогою правових норм визначити способи перевірки ділових якостей кандидата. Оновлений нормативно-правовий матеріал про порядок прийому на роботу недосконалий і залишається прогалиною в трудовому праві. Буденне розуміння конкурсу відбувається через заяву суб'єкта, який шукає роботу, конкурсний відбір, оформлення працівника наказом чи розпорядженням роботодавця та укладання з ним трудового договору.

Все ж позитивна динаміка на рівні законотворчості спостерігається. Це, насамперед, зміни правових норм в забезпеченні належної регламентації процедури працевлаштування у роботодавця. Наголошується на розширенні його прав в частині перевірки і оцінки ділових якостей працівника, також механізму захисту суб'єктів трудових відносин.

В Законі України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» від 06.12.2016р. №1774–УІІ йдеться про необхідність розробки і подальшого введення стандартів професій [14]. Згідно статті 96 КЗпП України тарифна система включає професійні стандарти або кваліфікаційні

характеристики професій працівників. Позитивна тенденція впровадження професійних стандартів дозволить визначати кваліфікаційні та спеціальні знання працівників, їх завдання, обов'язки та спеціалізацію, також оцінити ділові якості; орієнтувати на самовдосконалення через постійне навчання, інноваційну діяльність, інформатизацію. «Порядок розроблення та затвердження професійних стандартів визначається Кабінетом Міністрів України. Порядок розроблення та затвердження кваліфікаційних характеристик визначається центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері праці та соціальної політики»[11].

Це зумовлено високою конкуренцією на ринку праці й необхідністю в підготовці висококваліфікованих співробітників. Таким чином, у роботодавця будуть правомірно визначатись критерії кваліфікації. Однак, вивчення даного питання щодо розробки професійних стандартів вносить певні сумніви у можливість звичайного роботодавця, при відсутності профспілки, розробити й запровадити професійний стандарт. Вважається за доцільне надати право роботодавцю самостійно визначати порядок прийому на роботу; коло посад, спеціальностей, робіт; порядок перевірки і критерії оцінки ділових якостей працівників у актах локального характеру.

## **1.2. Класифікація способів оцінки ділових якостей працівників**

У трудовому процесі підвищення ефективності роботи організації, отримання прибутку, зростання інвестиційної привабливості залежить від прийняття на роботу кращих працівників. Це спрямовує в перспективі до суттєвого підвищення професійного рівня кадрів. На сьогоднішній день вказані способи оцінки ділових якостей працівників, як: контракт, випробування, атестація, підвищення кваліфікації дозволяють роботодавцю проаналізувати трудову кваліфікацію кожного, оцінити індивідуально-професійний розвиток фахівців та не залишатися осторонь суттєвих якісних показників, пов'язаних з постійним розвитком особистості, орієнтованої на

підвищення якості знань.

Способи визначення рівня кваліфікації працівників передбачено Кодексом Законів про працю України. Ст.21 КЗпП України встановлює особливу форму трудового договору як контракт, за яким працівник має право на самовираження власних здібностей, професійних навичок, а роботодавець – забезпечити умови праці для реалізації ініціативності та самостійності працівника[11].

Стаття 26 КЗпП України встановлює випробувальний період при укладанні трудового договору з працівником. З цією метою власник або уповноважений ним орган має право перевірити його потенційні можливості у трудовій діяльності[11]. Відмітимо, що ділові якості особи стикаються з правовим регулюванням в аспекті виконуваних трудових обов'язків, рівня відповідальності і кваліфікації.

У дослідженні способів оцінки ділових якостей працівників розглянемо атестацію як різновид обґрунтованої оцінки ділових якостей працівника, організаційно-правову форму визначення кваліфікації особи на основі періодичної перевірки рівня її ділових, а також особистісних, моральних якостей щодо виконуваної роботи, посади, яку обіймає [4, 339]. Атестація проводиться з працівниками, які перебувають у трудових відносинах. Атестація працівників вимагає від роботодавця прийняти об'єктивні рішення, особливо, коли це стосується звільнення працівника.

Розглянемо приклад проведення атестації . У Типовому положенні про атестацію педагогічних працівників України, затвердженому наказом Міністерства освіти і науки від 06.10.2010 року, у п. 1.2, наголошується на спрямованості атестації, на комплексному оцінюванні педагогічної діяльності працівників, а саме: відповідності займаній посаді, рівня кваліфікації, присвоєння кваліфікаційної категорії, педагогічного звання [16].

Метою атестації є стимулювання цілеспрямованого безперервного підвищення професійної компетентності педагогічних кадрів, росту професійної майстерності, розвитку творчої ініціативи, підвищення престижу і

авторитету, забезпечення ефективності навчально-виховного процесу ( п.1.3). У розділі II, п.2.12 положення визначено порядок проведення атестації. За її результатами педагогічним працівникам, які досягли високих показників у роботі, «присвоюються педагогічні звання («викладач-методист», «учитель-методист», «вихователь-методист», «педагог-організатор-методист» та ін.), кваліфікаційні категорії («спеціаліст», спеціаліст другої категорії», «спеціаліст першої категорії», «спеціаліст вищої категорії»)[16].

В оцінці професійної діяльності у вищих навчальних закладах об'єктивність оцінювання результатів навчальної, організаційної діяльності педагогічних працівників, їхнього вкладу у підвищення якості освіти, вдосконалення професійних освітніх програм, наявність наукового звання, – теж є важливими. З метою встановлення відповідності займаній посаді, рівня та обсягу знань, умінь, інших компетентностей вимогам стандартів вищої освіти, педагогічні працівники проходять атестацію кожні п'ять років. За її результатами присвоюються кваліфікаційні категорії, педагогічні звання (ст.55) [17]. Згідно ст.55 Закону України «Про вищу освіту» педагогічні працівники призначаються та звільняються з посади керівником вищого навчального закладу. Звільнення можливе за умови невідповідності працівника займаній посаді внаслідок недостатньої кваліфікації, підтвердженої результатами атестації .

У ст. 6 Закону України «Про вищу освіту» йдеться про атестацію здобувачів вищої освіти. Так, атестація для осіб, які здобувають ступінь магістра, здійснюється у формі єдиного державного кваліфікаційного іспиту в порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України. У пунктах 3 і 4 вказаної статті встановлено атестацію на здобуття ступенів доктора філософії і доктора наук)[17].

У Положенні про атестацію наукових працівників, затвердженому Міністерством освіти і науки України від 13.08.1999 року, у п. 2 «оцінюються рівень професійної підготовки наукового працівника, результативність його роботи, ефективність праці з урахуванням конкретних вимог до цієї

категорії працівників, виявляються перспективи використання здібностей наукового працівника, визначаються заходи щодо стимулювання підвищення його професійного рівня, потреба в підвищенні кваліфікації та професійної підготовки»[18]. Згідно п.4, атестації не підлягають академіки і члени-кореспонденти Національних академій наук, наукові працівники, з якими укладено строковий трудовий договір або ті, які працюють за сумісництвом[18]. Атестаційна комісія формується у науковій установі. До її складу обов'язково включається представник профспілки, оскільки за результатами атестації науковий працівник може бути звільнений, п. 2 ст. 40 КЗпП України, або переведений на іншу роботу[11]. Атестаційна комісія заслуховує звіт працівника, на підставі якого та інших поданих матеріалів, приймає рішення: відповідає чи не відповідає він займаній посаді.

Рекомендацію про переведення особи на вищу посаду розглядає керівник наукової установи, але за умови відповідності працівника кваліфікаційним вимогам до запропонованої посади. У разі незгоди з рішенням про результати атестації, йдеться у п.22, науковий працівник має право оскаржити його у відповідності з законодавством України[18].

Отже, атестація працівників допомагає роботодавцю прийняти об'єктивні рішення, особливо, коли це стосується звільнення працівника.

Розглядається підвищення кваліфікації як спосіб оцінки ділових якостей особи. У юридичній енциклопедії автор подає наступне визначення поняття «кваліфікації»: «Це – ступінь професійної підготовки працівника, наявність у нього знань, умінь і навичок, необхідних для виконання ним певного виду роботи (див. Кваліфікована праця). Залежно від К. працівника спец. кваліфікаційна комісія присвоює йому певний тарифний розряд згідно з тарифно-кваліфікаційним довідником. 2) Характеристика певного виду роботи, що встановлюється залежно від її складності, точності та відповідальності... Визначення К. робіт необхідне для встановлення посадових

окладів і тарифних ставок...»[13,71].

Отже, підвищуючи кваліфікацію, працівник поглиблює теоретичні знання, вдосконалює практичні навички в певній галузі трудової діяльності в межах своєї спеціальності, розширює кваліфікаційний профіль шляхом опанування інших професій.

Формами професійної підготовки є: безпосереднє навчання на підприємстві; направлення на навчання; підвищення кваліфікації. Відповідно до цієї позиції виділимо три групи індивідуально-трудова правовідносин на основі:

- а) професійної підготовки осіб,
- б) перепідготовки осіб,
- в) підвищення кваліфікації.

Право на вільний вибір праці за Конституцією України, тісно пов'язане з правом на підвищення кваліфікації, професійну підготовку і перепідготовку. Можна зробити висновок, що право особи на професійну орієнтацію не є декларацією, оскільки норма Конституції є формально визначеною і передбачає обов'язок держави по реалізації цього права. В ст. 322 у проекті Трудового кодексу передбачено право працівників на професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації. А ст. 21 проголошує право працівника на рівні можливості та на рівне ставлення до нього при вирішенні питання щодо професійного зростання[12].

Отже, підвищення кваліфікації спрямоване на вдосконалення професійних знань, умінь і навичок кожного працівника до рівня, властивому постіндустріальним країнам, що відповідає їхній зовнішньоекономічній діяльності та інноваційній політиці.

Кваліфікація передбачає виконання завдань та обов'язків відповідної роботи. Її зовнішнім проявом виступає присвоєний працівнику розряд, категорія, клас. Підставою для присвоєння вищої категорії може бути рішення атестаційної комісії або ж наявність документа про освіту. У зазначеному документі про освіту, який підтверджує професійну підготовку особи,



кваліфікація визначається через отриману спеціальність. Крім того, відповідає рівню освіти і спеціалізації.

Із прийняттям нового Закону України «Про вищу освіту» ( ст. 5) п'ять її рівнів відповідають кваліфікаційному рівню Національної рамки кваліфікацій (НРК), з п'ятого по дев'ятий[17].Таким чином, кваліфікація як рівень підготовленості, майстерності, готовності особи до виконання праці за конкретною посадою чи спеціальністю, встановлюється уповноваженою установою та вимірюється розрядом, класом, іншими атестаційними одиницями.

Відповідно до Загальних положень Класифікатора професій, кваліфікаційний рівень робіт визначає вимоги до освіти, професійного навчання та практичного досвіду працівників, здатних виконувати відповідні завдання та обов'язки. Отже, кваліфікація працівника включає рівень освіти, професійне навчання та практичний досвід«... з точки зору діяльнісного підходу професійна компетентність містить знання, розуміння, уміння, навички та способи виконання роботи на високому рівні кваліфікації відповідно до конкретних умов для задоволення певних потреб» [19,130]. Вони формуються в процесі отримання освіти, професійного навчання.

Згідно ст.1 п.13 Закону України «Про вищу освіту», «компетентність – це динамічна комбінація знань, вмінь і практичних навичок, способів мислення, професійних, світоглядних і громадських якостей, морально-етичних цінностей, яка визначає здатність особи успішно здійснювати професійну та подальшу навчальну діяльність і є результатом навчання на певному рівні вищої освіти»[17]. Враховуючи рівні Національної рамки кваліфікацій і компетентності особи, які відповідають кожному з них, підкреслюється важливість у підвищенні теоретичних знань, практичних умінь і навичок таких ділових якостей особи, як: комунікація, «продукування нових ідей, розв'язання комплексних проблем»[17], відповідальність, самостійність. Відмічається, що підвищення кваліфікації має виявити цей рівень та в подальшому застосовувати компетентності, які ми розглянули в

дихотомії з діловими якостями, у навчанні, при виконання професійних обов'язків, у досвіді роботи.

Поняття кваліфікація представлено у ст.1 Закону України «Про вищу освіту» і вживається у такому значенні: «це – офіційний результат оцінювання і визнання, який отримано, коли уповноважена установа встановила, що особа досягла компетентності (результатів навчання) відповідно до стандартів вищої освіти, що засвідчується відповідним документом про вищу освіту»[17]. Автор вважає, що наведене трактування є надто широким і не розкриває якісних характеристик, якими повинна володіти особа, щоб визнаватися кваліфікованою для виконання певної роботи. Перевага надається такій істотній ознаці, як рівень освіти.

Згідно статті 57 Закону України «Про вищу освіту», науково-педагогічні, наукові і педагогічні працівники мають право підвищувати свою кваліфікацію. Її результати враховуватимуться під час проведення атестації, обрання за конкурсом чи укладання трудового договору (ст.60 Закону України «Про вищу освіту»). Стаття 58 містить норму, яка зобов'язує працівників підвищувати професійний рівень, педагогічну майстерність та наукову кваліфікацію (для науково-педагогічних працівників)[ 17].

Поняття «кваліфікація» є комплексним, його змістовна складова – освіта, досвід, вміння, навички, а кількісна – атестаційні одиниці рівня кваліфікації. Від кваліфікації залежить виникнення, зміна та припинення трудових правовідносин. Проте, не всі необхідні для роботи характеристики людини вона охоплює. Наприклад, кваліфікація не включає вимог до стану здоров'я. В умовах сьогодення кваліфікація не повністю характеризує особу працівника, і дослідники говорять про його заміну новим, наприклад, «професійна кваліфікація», «компетентність». Вважаємо, що професійна кваліфікація – це ступінь придатності працівника виконуваний роботі за конкретною професією, що визначається відповідною атестаційною категорією і є результатом досягнення особою компетентності згідно встановлених законодавством професійних стандартів [ 6, 82 ].

Науковець К.Г.Сидорова зазначає, «в Україні та в більшості європейських країн у професійній підготовці кадрів спостерігається поступовий перехід від традиційного кваліфікаційного підходу до компетентності. Найповніше поняття «компетентність» розкривається в сукупності таких дефініцій: виражає інтелектуальну відповідність особи тим завданням, вирішення яких обов'язкове для працюючої на цій посаді людини; компетентність виражається в кількості і якості завдань, сформульованих і розв'язуваних особою в її основній роботі; компетентність є одним з основних компонентів особистості або сукупністю відомих властивостей особистості, що обумовлюють успіх у вирішенні основних завдань» [19,129].

Поняття «компетентність» в КЗпП України – відсутнє. У юридичному словнику читаємо наступне: «Компетенція – це сукупність встановлених в офіційній – юридичній чи неюридичній формі прав і обов'язків, тобто повноважень будь-якого органу або посадової особи, які визначають можливість цього органу або посадової особи приймати обов'язкові до виконання рішення, організовувати та контролювати їх виконання, вживати у необхідних випадках заходи відповідальності»[13,196].

«На відміну від Класифікатора професій, в НРК під здатністю особи виконувати певний вид діяльності розуміють не кваліфікацію, а компетентність. Саме компетентність варто визначати як здатність особи до здійснення того чи іншого виду роботи, а кваліфікацію слід розглядати як оцінку рівня оволодіння особою конкретними компетентностями. Слід звернути увагу, що компетенція-компетентність може бути в різних видах діяльності, а не лише пов'язуватись з конкретною професією чи освітою на відміну від кваліфікації»[6,82]. У поглядах Н.К.Погорілої виокремлюється професійна, загальнокультурна, гуманітарна, комунікативна, соціально-економічна компетенція. Не заперечуючи позицій науковців, автор вважає, що в трудовій діяльності саме професійна компетентність є результатом набуття працівником знань, вмінь, навичок, які дають йому змогу виконувати певну трудову функцію[6, 82].

Головними складовими компетентності педагогічних і науково-педагогічних працівників, окрім професійної, зазначається інформаційна компетентність, яка включає самостійну пізнавальну діяльність у напрямі досягнення найвищої продуктивності праці, використання комп'ютерних технологій, ведення дистанційної освітньої діяльності.

Інша якість дії працівника – це комунікативна компетентність, визнання в організації праці між суб'єктами повного функціонування контакту, спілкування, для доведення власних позицій, досягнення поставленої мети, як кінцевого результату від процесу творення – публічної презентації своєї роботи.

В наш час не можна не розглядати оцінку і значення правової компетентності суб'єкта праці. В зазначеному контексті підкреслимо правову культуру працівника в питаннях його професійної діяльності, захисту інтересів, регулюванні прав та обов'язків.

Виходячи з вище викладеного аналізу кваліфікаційного і компетентнісного підходів, можна сказати, що при кваліфікаційному підході кваліфікація тісно пов'язана з предметом професійної діяльності, її головними елементами є теоретичні знання і практичний досвід у конкретній сфері. А при компетентнісному підході пріоритет надається готовності особи використовувати наявні в неї компетентності в різних сферах виробництва. Також приходимо до висновку, що компетентності є основою для отримання кваліфікації за конкретною професією, тому їх слід розглядати як одну із обов'язкових професійних характеристик працівника [6, 81].

За етимологією слова «професійний» як прикметника до слова «професія» із значенням «роду трудової діяльності, занять, що вимагають відповідної підготовленості, спеціалізації»[8,389],можемо тлумачити поняття професійні характеристики як характеристики працівника, обумовлені конкретною професією. Під «характеристикою» слід розуміти опис, визначення найбільш значимих рис, особливостей чогось або когось»[8,494]. Тобто, «професійні характеристики працівника» – це сукупність істотних рис,

якостей, властивостей людини, якими володіє, щоб бути придатною для виконання роботи за певною професією [6,84].

Професійні характеристики охоплюють, окрім кваліфікації (компетентності) та ділових якостей, встановлені законодавством обмеження до працівника. Слід звернути увагу, що такі обмеження встановлюються виключно законодавством, а не роботодавцем. Роботодавець може встановлювати обмеження для працівників лише у випадках, коли це дозволено законом. Відповідно до ст. 251 КЗпП України власник вправі запроваджувати обмеження щодо спільної роботи осіб, які є родичами, на одному і тому ж підприємстві, установі чи організації [11].

У правовому полі «характеристика людини» вживається в спеціальних нормативних актах. На думку автора, всі якості, в тому числі і обмеження, які законодавчо встановлені, мають вважатись професійними характеристиками працівника, тобто, бути описом всіх його характерних рис, параметрів, за якими він підходить до виконання роботи. В даному випадку, наявність однієї з перелічених хвороб унеможливорює працевлаштування за встановленим переліком професій. Отже, особа вважається такою, що не підходить на вакантну посаду [6, 84].

Проаналізувавши складові елементи професійної характеристики працівника, варто дати визначення вказаного поняття. Це – обумовлені професією істотні властивості людини (професійні якості, відповідна кваліфікація), необхідні для ефективного виконання роботи за конкретною професією, спеціальністю, посадою, та відповідність особи обмеженням, встановленим законодавством і роботодавцем. Професійні характеристики слід розглядати як один із важливих критеріїв існування трудових правовідносин, значення яких важко переоцінити [6, 84].

### **1.2.1. Порівняння з зарубіжним законодавством**

Надійність права, ділова оцінка й професійна культура особистості постають у реаліях нашого життя набагато вигіднішими, ніж порушення прав

суб'єктів трудових відносин. Поняття «ділові якості» охоплює і зовнішні чинники: пріоритетом сьогодні виступають правова свідомість, громадянська відповідальність. Окреслена проблематика є достатньо актуальною і важливою. Тому ми порівняли здобутки польських законодавців у даній сфері, давши оцінку Кодексу праці Польщі. Його норми відповідають міжнародним стандартам у галузі праці; тісно корелюють з реформами, що проводяться у цій країні. На сьогодні питання якісної результативності і ефективності професійної діяльності працівників є інструментом об'єктивного контролю зі сторони держави.

Обов'язки роботодавця і працівника регламентуються в главі ІV Кодексу праці Польщі. Відповідно до розділу 1 «Обов'язки роботодавця», ст.94, він зобов'язаний ознайомити працівників з їхніми правами і обов'язками, організувати роботу з повним використанням робочого часу для досягнення співробітниками продуктивності та якості праці на основі здібностей і навиків. У статті відображено положення про заборону дискримінації за ознаками статі, віку, інвалідності, раси, релігії, національності, політичних переконань, членства в професійній спілці тощо [97]. Зміст аналогічної статті є у КЗпП України, зокрема, це ст.22, досліджуючи питання ділових якостей працівника і аналізуючи трудову функцію при укладенні трудового договору між суб'єктами праці [11].

У пункті 4 і наступних вказаної статті польського Кодексу йдеться про забезпечення роботодавцем належних умов праці, проведення систематичного навчання працівників в області охорони здоров'я і безпеки на робочому місці, а також:

- своєчасно і належним чином винагороджувати працівника;
- заохочувати до підвищення професійної кваліфікації;
- приймаючи на роботу молодих осіб після закінчення середньої школи, забезпечити їх професійний ріст подальшим навчанням, що сприятиме адаптації і належному виконанню роботи.
- використовувати об'єктивні і справедливі критерії оцінки

працівників, результати їхньої трудової діяльності [98].

У розділі 2 польського Кодексу праці встановлюються обов'язки і для працівника. Так, ст.100 визначено, що особа має виконувати роботу добросовісно і ретельно, слідувати вказівкам роботодавця, які не протидіють нормам трудового Кодексу або змісту трудовому договору[97]. На нашу думку, такі визначальні критерії, як: прозорість, об'єктивність виконуваної роботи мотивують працівників на більш успішну і результативну діяльність. А це, в свою чергу, визначальний чинник в оцінці суб'єкта праці.

У науковій роботі проаналізовано розділ 3 «Професійна кваліфікація співробітників» глави ІV. На нашу думку, він є загальнообов'язковим. Зазначимо, що відсутність даного правового положення у вітчизняному законодавстві унеможлиблює отримання достовірної оцінки ділових якостей працівника. Ст.102 польського Кодексу праці встановлює, що професійна кваліфікація працівника необхідна для виконання роботи певного типу. У ст.1031 закріплено отримання професійної кваліфікації співробітників через знання і навички або їх розвиток з власної ініціативи або згоди роботодавця. Працівник, який підвищує власний професійний рівень, має право:

- на навчальну відпустку;
- звільнення, повне або часткове, від виробничої діяльності для прибуття на обов'язкові заняття та на період їхньої тривалості[97].

Відповідно до ст.1035 польського Кодексу праці, особа, яка підвищує професійну кваліфікацію і :

- 1) без поважних причин перервала навчання;
- 2) яку роботодавець звільнив без повідомлення за провину в ході підвищення професійної кваліфікації або після її закінчення, протягом терміну зазначеного в угоді, не більше 3-х років;
- 3) яка у термін, зазначений в пункті 2, припинив трудові відносини, повідомивши роботодавцю, за винятком припинення трудових відносин з причин, викладених у статті 943, незважаючи на відсутність підстав, зазначених у цих положеннях, зобов'язаний відшкодувати додаткові витрати

(świadczeń), понесені власником [97].

Необхідно виходити з того, що аналіз професіоналізації й компетентності працівників, їх ділових якостей має відбуватися на основі дотримання принципів справедливості, прозорості, відкритості. У главі I розділу 2 «Основні принципи трудового права» наголошено, що кожна людина має право на вільний вибір праці. Держава визначає мінімальну винагороду за працю. Держава проводить політику зорієнтовану на трудову зайнятість населення у різних сферах. У ст.183а розділу 2а закріплено рівне ставлення у сфері зайнятості:

- співробітники повинні розглядатись однаково з точки зору встановлення і припинення трудових відносин, зайнятості, просування по службі і доступу до навчання для підвищення професійної кваліфікації, а також незалежно від зайнятості, повного чи неповного робочого дня;

- рівне ставлення у сфері зайнятості означає відсутність дискримінації, прямих або непрямих переваг;

- пряма дискримінація існує з однієї або кількох причин, зазначених у п.1, або можна трактувати ситуацію як менш сприятливу для працівника, ніж в інших співробітників.

- непряма дискримінація має місце тоді, коли виникає несприятлива ситуація щодо виникнення чи припинення роботи, умов зайнятості, просування по службі, підвищення кваліфікації, професійних навичок для всіх або значного числа працівників, що належать до групи виділених через одну або кілька причин, вказаних в п.1, якщо тільки це положення, критерій або дія об'єктивно виправдані[97].

Означена ст. 25 розділу 1 глави II «Трудові відносини» розглядає угоду між працівником і роботодавцем, яка укладається на невизначений і визначений строк з обумовленим випробуванням. Період випробування не може перевищувати трьох місяців[61]. Відмітимо, що у вітчизняному КЗпП, відповідно до ст. 27 та ст.41 проекту ТКУ, які регулюють строки випробування при прийнятті на роботу, тривалість не перевищує трьох місяців, для



робітників – одного місяця і в окремих випадках – до шести місяців[11;12].

Аналізуючи нормативні положення польського і вітчизняного законодавства, бачимо, що вони є суміжними за змістом. Так, ст.29 Кодексу праці Польщі встановлює особливий вид трудового договору як контракт, у якому передбачено:

- вид роботи;
- місце роботи;
- винагороду;
- робочий час;
- дату початку роботи тощо.

У п.2 йдеться, що трудовий договір укладається в письмовій формі. Работодавець, допускаючи працівника до роботи, підтверджує договором строк його дії та умови розірвання, права і обов'язки сторін. [97].

Виходячи з положень ст.21, 24 КЗпП України, на сьогодні при укладенні контракту з особою, він має право реалізувати творчі здібності, підвищувати кваліфікацію і, таким чином, розвивати власні ділові якості для відзначення позитивних показників роботи, що є дуже важливою умовою не тільки в нашій країні[11].

Зіставлення ст.30 польського Кодексу праці і ст.36 КЗпП України дає підстави стверджувати про ідентичність правових положень, які деталізують умови припинення трудового договору. Це:

- за згодою сторін;
- з плином строку, на який був укладений;
- з попереднім повідомленням однієї із сторін та без нього.

Порівнюючи вітчизняне трудове законодавство із зарубіжним, відзначимо, що в польському Кодексі праці не має обґрунтування поняття «ділові якості» працівника, класифікації ділових якостей, хоча розділ3 глави ІV «Обов'язки роботодавця і працівника» присвячений професійній кваліфікації, а в главі І «Загальні положення та ІІ «Трудові відносини» постійно наголошується на розвитку знань і вмінь працівника для підвищення

його професійної компетенції [97].

З огляду на об'єкт дослідження проаналізуємо зарубіжний досвід Польщі в питанні проведених реформ у системі державної служби. Для нас це важливо, оскільки обрали напрям на євроінтеграцію і апелювати до досвіду такої країни, – цілком закономірно. Позитивним приклад Польщі видається і тим, що реформи відбувались поступово і комплексно, що забезпечило їхню успішність, а головне – підтримку і зацікавленість з боку самої держави. Зауважимо, що правова природа оцінювання ділових якостей державних службовців в Україні за своєю суттю близька до польської. З набранням чинності Закону України «Про державну службу» були внесені зміни в оцінці професіоналізму службовців за критеріями, ідентичними в польському Законі про державну службу від 2008 року. Це – результативність, ефективність, якість та ін.[60]Обов'язково додамо дотримання принципів верховенства права, патріотизму, добросовісності, політичної неупередженості, прозорості, які проголошені у ст.4 ЗУ[99]. Діяльність державних службовців у сфері оцінювання результатів їхньої діяльності в Польщі теж базується на принципах професіоналізму, надійності, позапартійності і політичної нейтральності. Але, на відміну від Польщі, у нас так і не розроблені відповідні теорії і методики, які б давали об'єктивну оцінку службовцям, а, відтак, отримання достовірної інформації про їхню роботу.

Відповідно до кваліфікації і професійної компетентності співробітників у польському законодавстві закладені засади щодо призначення на посаду державного службовця. Обов'язковими умовами є:

- не менше трьох років роботи в Корпусі державної служби;
- диплом магістра (або його еквівалент);
- володіння щонайменше однією з іноземних мов Європейського Союзу,
- завершення відбору на державну службу, що проводить Національна школа публічного адміністрування.
- випускники Національної школи публічного адміністрування

автоматично призначаються до категорії державних службовців[100,6].

Цікавим є досвід Польщі з питання навчання державних службовців у Національній школі публічного адміністрування, яка передбачає початкове навчання і безперервне. Школа фінансується державою, підпорядковується Прем'єр-міністру, який і призначає директора. Програма початкової підготовки передбачає відкритий і конкурентний набір студентів, які мають ступінь магістра, їхній вік не більше 32 років; термін навчання – 18 місяців, після завершення навчання, – прийняття на роботу до державної служби; вільний вибір запропонованих посад: керівної, експертної або управлінської в польській державній службі на центральному і провінційному рівнях. У школі викладаються основні дисципліни і додаткові, які можна вибрати за бажанням. Окрім цього, студенти приймають активну участь у конференціях, круглих столах, що в значній мірі розвиває їхні вміння і навички, поглиблює знання з державного адміністрування у власній країні та в інших.

Студенти вивчають: 1. Публічне адміністрування і управління (принципи роботи державної служби, новітні концепції адміністрування, аналізують політичні процеси як внутрішні, так і зовнішні). 2. Економіку (розглядають економічні відносини різних країн; управління трудовими ресурсами і процесами; аналізують суттєві якісні зміни, що відбуваються в польській економіці). 3. Європейський Союз і зовнішню політику (студенти аналізують політичну сферу своєї держави, зовнішньополітичну діяльність Польщі на забезпечення її національних інтересів і безпеки, роль ЄС у зовнішній політиці, регулювання суспільних відносин шляхом взаємовигідного співробітництва з членами міжнародного співтовариства; приведення у відповідність норм національного права міжнародним стандартам, впровадження законодавства Європейського Союзу на державному рівні [100,11].

У цілому, навчання в Національній школі публічного адміністрування сприяє розвитку ініціативності, креативності, активності, відповідальності молоді, майбутньої еліти нації, яка готова і вміє працювати, спрямувавши

вміння і навички управлінської роботи у розв'язанні внутрішніх проблем своєї держави та представляти Польщу у європейській спільноті, обравши оптимальний шлях європейської інтеграційної спрямованості.

У рамках дослідження розглянуто програму безперервного навчання у Національній школі публічного адміністрування для слухачів, які вже працюють в державних органах, мають досвід роботи, але бажають підвищити професійний рівень, ділові якості. Інновації, на нашу думку, полягають у тому, що програма навчання постійно коригується і змінюється, оскільки не залишаються незмінними усі соціально значущі сектори держави. Більше того, школа підтримує тісні зв'язки з місцевими адміністраціями і, відповідно, якісно підходить до спільного розв'язання проблем як на теоретичному, так і на практичному рівнях[100,12]. Особлива увага приділяється вивченню іноземних мов, національного і міжнародного права, організації тренінгів, про які ми згадували вище. Мовні курси – спеціалізовані і включають адміністративну термінологію, а також у економічну й правову. У школі передбачено річні курси, навчання протягом одного семестру, тижневі інтенсивні курси. На сьогодні для слухачів школи викладаються: англійська, французька, німецька, російська та іспанська мови.

Враховуючи досвід Польщі, розуміння держави в необхідності перетворень і реформувань державних органів, а найголовніше – підвищення професійної кваліфікації державних службовців, які у межах своїх обов'язків беруть участь в управлінні людськими ресурсами, розв'язують економічні, соціальні питання у державному житті, є очевидним прикладом для вдосконалення діяльності державних службовців в Україні на основі чітких, практичних показників, а не теоретичних пропозицій, та реального підвищення й оцінювання їхніх ділових якостей.

### **1.3. Оцінка ділових якостей особистості на основі конкурсу**

Суспільство забезпечує свободу працівника для повного самовираження і свободу роботодавця, не допускаючи беззаконня, обмеження прав і інтересів

до інших осіб в даних відносинах. Чим більші повноваження щодо регулювання трудових відносин має роботодавець, тим більші можливості захисту працівниками своїх прав. У ст. 21 проекту ТКУ передбачено, що працівник має право на рівні можливості та на рівне ставлення до нього при вирішенні питання щодо професійного зростання[12].

Конституція України залишається основним джерелом трудового права. Проте, у сучасних умовах важливого значення набуває чітке окреслення конституційного поняття права на працю, основних положень про регулювання трудових відносин. Якщо суб'єкти права потрапляють в ситуації, де неможлива повноцінна реалізація і захист їхніх трудових інтересів, то, відповідно, вони знаходяться поза правовим полем в частині перевірки і оцінки ділових якостей.

Переосмислення правового регулювання трудових відносин змінює підхід до підготовки кадрів, підвищення їхньої кваліфікації для здобуття додаткових професійних знань, умінь та навичок в умовах сьогодення при вдосконаленні способів організації праці. У проекті Трудового кодексу в ст. 322 передбачено таке право на професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації[12]. Оцінюючи ділові якості працівника, який володіє спеціальним статусом, роботодавець найбільш повно регламентує процедуру працевлаштування на рівні структурного підрозділу шляхом тестування, згідно ст.24 проекту ТКУ;самостійно визначає необхідність підвищення його трудової кваліфікації, а, власне, ділових якостей, що регулюється колективним або ж трудовим договором. У зазначеній ч.3 ст.26 проекту ТКУ наголошується, щовибір на зайняття робочого місця здійснюється на конкурсних засадах, передбачених не тільки законодавством чи колективним договором, а й нормативними актами роботодавця. У трудових відносинах він погоджує процедуру відбору на вакантне місце кращого кандидата за професійними якостями. Власник підприємства або орган юридичної особи, запроваджуючи більш зручні для себе процедури набору персоналу, самостійно затверджуючи правила, володіє правом на

зарахування і звільнення працівника. Проглядається залежність свободи роботодавця, в частині вибору процедури перевірки ділових якостей працівника, від власного правового статусу.

У діючому КЗпП України немає визначення, що таке конкурс. У словнику іншомовних слів поняття «конкурс» вживається у значенні змагання; відбору претендентів на заміщення деяких посад»[20,439]. У трудовому праві «конкурс– це нормативно регламентований процес відбору претендентів на вакантні посади на підставі оцінювання їхніх ділових якостей з метою раціонального використання персоналу, розвитку трудових правовідносин; конкурс – є формою реалізації права на працю»[21,429].3 особою, яка перемогла у конкурсі, власник організації або уповноважений ним орган укладає трудовий договір.Стаття24 КЗпП України «Укладення трудового договору» носить загальний характер[11].

Отже, конкурсний відбір передує трудовому договору (контракту). З моменту підписання його особою, вона фактично починає виконувати свої зобов'язання.

Вітчизняне трудове законодавство виділяє конкурс як один із способів оцінки ділових якостей працівника. Ретельно відібрані найкращі компетентні працівники з професійними навичками, індивідуальними здібностями, інтеграційними ідеями сприятимуть одержанню максимального ефекту безпосередньо на виробництві та в управлінні трудовими ресурсами і процесами. Головним внутрішнім чинником розвитку суспільно-трудоких правовідносин з професійної підготовки і підвищення кваліфікації – є просування особи «нагору», тобто виконання нею певної трудової функції на основі обрання на відповідну посаду. Такому обранню передує згода громадянина прийняти участь у конкурсі. Зазначається, що в Україні правове регулювання трудових відносин здійснюється укладенням трудового договору. У ст.3 КЗпП України встановлено, що законодавство про працю регулює трудові відносини працівників підприємств, організацій, установ незалежно від виду діяльності і галузевої належності трудовим договором з

фізичними особами[11]. Тому до конкурсу звертаються тоді, коли є актуальною необхідність модифікації, отримання високих виробничих результатів за рахунок професійності роботодавців та управління персоналом компетентними керівниками.

При прийнятті на роботу за конкурсом виокремлюються такі групи якостей працівника:

а) ділові (рівень професійної підготовки, компетентність, професіоналізм прагнення до підвищення кваліфікації);

б) особисті якості (цілеспрямованість, наполегливість, рішучість, працелюбність, творча активність, ініціативність, принциповість, відповідальність, самостійність, витримка);

в) моральні якості (чесність, доброта, порядність, правдивість, щирість, ввічливість). Кожна група якостей орієнтує на індивідуалізм особистості, високу продуктивність праці, відповідальність за конкретну роботу, виконання трудових обов'язків працівниками і управлінцями у різних сферах суспільного життя.

Автор проаналізувала нормативно-правові акти, які встановлюють організацію конкурсного добору, порядок його проведення, містять вказівки щодо оцінки ділових якостей кандидатів на заміщення вакантної посади. Однак, у КЗпП України та в проекті ТКУ, виходячи з предмета дослідження, ми не знайшли норми про «ділові якості». На практиці можна дотримуватись наступного визначення, розглядаючи здатність фізичної особи виконувати певну трудову функцію з врахуванням професійно-кваліфікаційних характеристик: наявність професії, спеціальності, кваліфікації; особистих і моральних якостей працівника[6,79]. Водночас, не залишаючись осторонь тенденцій розвитку інформаційного простору, підвищення освітнього показника на рівні спільноти, роботодавець має право висунути особі вимоги, які, на його думку, обов'язкові при укладенні трудового договору. Наприклад, використання мережі Інтернет, адже сучасні інформаційні технології відіграють велику роль у різних сферах життєдіяльності людини. Тому

пропонуємо розглядати не окремо взяті професійні, моральні, особистісні риси особистості, яка бере участь у конкурсі, а в сукупності.

Наведені міркування свідчать, що вимоги до особи, яка претендує на відповідну посаду, будуть змінюватись, але незмінним залишається те, що в кожному конкретному випадку набір властивостей кандидата відноситься до категорії ділових якостей, необхідних для реалізації поставлених перед ним завдань.

Стаття 54 «Кадрове забезпечення сфери освіти» Закону України «Про освіту», зокрема, встановлює, що педагогічною діяльністю можуть займатись особи з високими моральними якостями, відповідною освітою, професійно-практичною підготовкою. У ВНЗ третього і четвертого рівнів акредитації педагогічну діяльність здійснюють [22].

На думку автора, доцільно проаналізувати порядок обрання за конкурсом на посади науково-педагогічних працівників з урахуванням Рекомендацій МОНУ щодо проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів) від 05.10.2015 року, №1005, і ЗУ «Про вищу освіту». Слід зауважити, що на посади науково-педагогічних працівників обираються особи, які мають наукові ступені або вчені звання, а також випускники магістратури. Також статусом ВНЗ встановлюються додаткові вимоги до осіб, які займатимуть посади науково-педагогічних працівників [17, ст. 55]. Попри відсутність у ЗУ «Про освіту» прямої заборони встановлення випробувального терміну для особи, яка пройшла конкурсний відбір і з якою укладається трудовий договір, при прийнятті на роботу науково-педагогічних працівників (на підставі конкурсу) випробувальний термін не встановлюється.

Питання, пов'язане з регулюванням трудових відносин з науково-педагогічними працівниками: професорами, доцентами, старшими викладачами є вирішеним при укладенні трудового договору (контракту), якому передують конкурсний відбір, як обов'язкова процедура, порядок



проведення якого затверджується вченою радою вищого навчального закладу [17,ст.55].

У Рекомендаціях МОН України визначено, що конкурсний відбір претендентів оголошується ректором вищого навчального закладу, про що видається наказ. Оголошення про проведення конкурсу, терміни і умови його проведення публікуються в засобах масової інформації. Посада, на заміщення якої проводиться конкурс, має бути вакантною [23, п.4]. Кандидати повинні відповідати вимогам установленим до науково-педагогічних працівників Законами України «Про освіту», «Про вищу освіту» та умовам оголошеного конкурсу[23,п.4] щодо трудового досвіду, кваліфікації, відповідальності за виконання посадових обов'язків, а не ухиляння чи просто неробство. Некомпетентність, безвідповідальність є серйозною причиною для нормального функціонування будь-якого соціального інституту, адже це виливається у негативні наслідки для держави, суспільства в цілому.

Висновки кафедри про професійні та особисті якості претендентів і відповідні рекомендації передаються на розгляд Вченої ради вищого навчального закладу (факультету). Конкурсний відбір проходить на вченій раді вузу. Рішення приймається членами вченої ради таємним голосуванням. За результатами голосування, рішення Вченої ради університету (факультету) є підставою для укладення з обраною особою трудового договору і видання наказу ректора про прийняття її на посаду відповідної кафедри. Трудовий договір, як правило, носить строковий характер, але може укладатися і безстроковий. Вносити пропозиції щодо терміну трудового договору має право кожна із сторін[23, п.4]. Припинення трудового договору передбачене у КЗпП України ( ст.36) [ 11].

Необрання за конкурсом науково-педагогічного працівника є підставою для розірвання з ним трудового договору. Нова редакція статті 36 КЗпП доповнена самостійною нормою припинення трудового договору із закінченням строку, крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна із сторін не поставила вимогу про їх припинення [11].

Наведені міркування свідчать, що при зміні змісту праці й управління, професіоналізації та підготовки кадрів важливо реформувати понятійний апарат, закріпивши в КЗпП України дефініцію понять «оцінка ділових якостей працівника», «види оцінки», оскільки в якості критеріїв оцінки суб'єкта праці, його компетентності, виступають не тільки професійні, а й громадянські, моральні якості. Їх наявність впливає на виникнення, зміну і припинення трудових відносин. Вважаємо за необхідне конкретизувати поняття «ділові якості особи» у п.13 ст.1 Закону України «Про вищу освіту». Це б дало уявлення, яким має бути якісний рівень працівників і керівництва.

При загальному порядку прийому на роботу необхідність в перевірці й оцінці ділових якостей працівника є, проте методи оцінки законодавцем не передбачені.

Отже, на основі конкурсу, який містить підвищені вимоги до претендентів, оцінюються ділові якості осіб, які у своїй діяльності працюватимуть на досягнення високих результатів. Це стосується не лише рядових працівників, але й керівників установ, організацій. Важливими якостями також є: володіння комп'ютером, іноземними мовами; самостійність в прийнятті рішень; комунікабельність; вміння створювати і підтримувати позитивний психологічний клімат в колективі, доброзичливість, вимогливість до себе й підлеглих, готовність взяти на себе зобов'язання.

#### **1.4. Методи оцінки ділових якостей особистості**

Методи в дослідженні оцінки ділових якостей працівника є необхідною умовою розумових і практичних операцій, спрямованих на отримання знань для визначення професійної, кваліфікаційної відповідності суб'єктів трудових відносин, які виконують певну роботу, займають відповідні посади або претендують на вакантні місця. Використовуючи дану систему у суспільній організації праці, в управлінні виробництвом, власник підприємства (організації, установи) регулює трудові відносини на основі координації професійної підготовки суб'єктів трудових відносин і підвищення їхньої

кваліфікації.

У сучасному українському суспільстві у сфері професійного самовизначення спостерігається зростання престижу у висококваліфікованих і мотивованих фахівцях сучасних професій. Економічна активність молоді протягом останніх років, яка критично оцінює нинішній економічний стан країни і бачить перспективи розвитку, здатна до модифікацій, не зупиняється на досягнутому, – це об'єктивні зміни, які більшою мірою потрібні для оновлення кадрового потенціалу. Тому українська держава повинна надати гарантії, прийнявши відповідні законодавчі норми у сфері праці та зайнятості.

На думку автора, однією з причин суперечливої оцінки ділових якостей фахівця є суб'єктивне ставлення керівника або уповноваженого ним органу до підлеглого. На практиці уникнути цього дуже важко. Проте, розв'язувати проблему необхідно, так як орієнтуємось на економічну політику розвинутих європейських країн. Доцільно привести у відповідність правового регулювання використання роботодавцем різних критерії відбору працівників. Сьогодні професійний відбір чітко не відображений у нормах трудового права. Нововведення полягають і в підборі методів оцінки ділових якостей працівника, які точно і об'єктивно визначають рівень його професіоналізму, ділові, моральні та особистісні якості; відповідність кваліфікації, стану здоров'я вимогам трудовим обов'язкам (співбесіда, вивчення документів, тестування). Потрібно сказати, що в наших життєвих реаліях чимало роботодавців використовують метод тестування як основний засіб виявлення придатності особи до виконуваної роботи. Така чітка орієнтація не гарантує позитивного результату у відборі необхідного працівника. Особливо, коли це стосується відповідей на тестові питання психологічного змісту. Особа може приховати об'єктивну відповідь. Зокрема, дослідник даної правової проблеми професійного відбору кадрів Соцький А.М. цілком слушно розглядає процедуру найму на роботу, яка утвердилася у європейських країнах. Вона набула характеру звичаєвого права і включає такі етапи: а) представлення кандидатури, первинне ознайомлення з особою за документами, збирання

інформації про кандидата на посаду; б) співбесіда; в) професійні (тестові) завдання. Кандидата запрошують на інтерв'ю тільки тоді, коли саме він, судячи з резюме та інших документів, становить інтерес для роботодавця[24, 78].

У монографії розглядаються якісні, комбіновані та кількісні методи, які відповідають досліджуваній меті і моделюють виробничі, трудові, соціально-економічні відносини[25]. На нашу думку, вони є важливими для виявлення професійної підготовки співробітників, зарахованих на роботу.

Застосування якісного методу – це комплексне пізнання здібностей та вмінь, рівня кваліфікації, професіоналізації персоналу, що подається в текстовій формі і носить описовий характер. До нього входять: матричний, метод еталону, метод оцінки виконання, метод групової дискусії, метод вирішальних ситуацій.

Матричний метод дає змогу порівняти різних працівників і визначити відношення осіб до тих чи інших ділових якостей, необхідних при виконанні трудових обов'язків. Такий варіант порівняння в оцінці кадрів передбачає розстановку осіб за конкретною діловою якістю з визначенням порядкового номера (місця) в ряді. У підсумку можливе додавання зайнятих місць кожним працівником для наступного їх розміщення в порядку зростання або спаду підсумкової оцінки.

Метод еталону також забезпечує порівняння фактичних даних, проте, з вміннями й навичками висококваліфікованих суб'єктів трудового процесу. За допомогою системи довільних характеристик керівник розглядає окремі моменти роботи персоналу, його успіхи та незадовільний результат за визначений період.

Завдяки методу оцінки виконання власник або уповноважений ним орган оцінює не окремий аспект діяльності працівника, як, наприклад, неналежне виконання зобов'язань у визначені строки, а всю роботу за певний період.

Зазначений метод групової дискусії включає бесіду керівника з працівниками, учасниками трудових відносин, щодо їхньої діяльності і дає

можливість власнику підприємства (установи чи організації) вибрати окремих, найбільш активних, логічно мислячих фахівців до участі в належному виконанні трудових обов'язків.

Метод вирішальних ситуацій. Експерти з оцінки ділових якостей готують журнали, до яких вносять записи щодо «правильної» і «неправильної» поведінки працівників (відповідно до характеру їхньої трудової діяльності) у типових і вирішальних ситуаціях. Як правило, ефективність методу проявляється в оцінці персоналу роботодавцем [25].

Комбіновані і кількісні методи взаємодіють з якісними, тобто теж мають описовий характер, але їхня новизна – у способі передачі ділових якостей працівників через використання шкали оцінки.

У даній класифікації виділяють комбіновані методи. До них належать комбінації якісних і кількісних методів, як: тестування, що виявляє професійну компетентність особи за більшістю критеріїв оцінки; метод алфавітно-числової шкали, метод визначення коефіцієнта інтелектуального рівня фахівця, метод графічного профілю, метод експертних оцінок, метод рейтингових поведінкових установок, метод стандартних оцінок.

Особливе місце займає тестування. Вибір необхідного варіанту відповіді передбачає у підсумку наявність у працівника ділових якостей. Експертами повідомляється оцінка рівня цих якостей у вигляді суми балів або коефіцієнта. За змістом тести поділяються на:

1. кваліфікаційні, які визначають ступінь кваліфікації претендентів;
2. психологічні, які відображають особисті якості людини;
3. фізіологічні;
4. тести для характеристики управлінських навиків і вмінь керівника.

Недоліком цього методу є те, що він не бере до уваги, як здібності працівника проявляються на практиці.

Метод алфавітно-числової шкали передбачає не тільки аналіз особистісного статусу працівника, як: цілеспрямованість, ініціативність, відповідальність та ін., а й використання шкали, основу якої складає

алфавітно-числова оцінка персоналу – професійні досягнення і особисті якості кожного працівника[25]. Включений метод графічного профілю зображує у вигляді точок на графіку ділові якості працівника у балах.

Визначити коефіцієнт інтелектуального рівня працівника можна за допомогою кількісних показників, отриманих після розв'язання заздалегідь поставлених виробничих завдань. Наступний – метод експертних оцінок. Група експертів виявляє ділові якості працівників і присвоює певну кількість балів за рівень частоти прояву: «постійно», «часто», «інколи», «рідко», «ніколи».

Метод рейтингових поведінкових установок ґрунтується на варіанті вибірковості, розглядається «вирішальна ситуація», яка дає можливість виявити ділові й особисті якості працівника. Вони і постають критеріями оцінки на шкалі відповідно до кваліфікації оцінюваного фахівця.

Метод стандартних оцінок теж використовує шкалу, але передбачає оцінку тільки окремих аспектів роботи працівника протягом атестаційного періоду шляхом заповнення керівником спеціальної форми. Цей метод має недолік, який полягає в односторонній характеристиці працівника роботодавцем, а не групою експертів.

Особливістю кількісних методів є те, що всі вони містять числову оцінку і надають об'єктивну інформацію у визначенні потенційних здібностей суб'єктів трудових відносин. Нумераційна шкала позначена цифрами від 1 до 10 в порядку зростання і, навпаки.

Графічна шкала використовує «графічне зображення у вигляді лінії чи кола. Наведемо приклад критеріїв, за якими визначається оцінка продуктивності праці особи:

5 – працює дуже швидко, робить велику кількість роботи.

4 – працює швидко, робить без великого поспіху велику кількість роботи.

3– працює рівномірно, робить середній обсяг робіт.

2 – працює повільно.

1 – працює дуже повільно» [26].

Так, зміст методу рангового порядку складає розподілення керівником усіх працівників, виходячи з певних критеріїв оцінки, за рангами – від кращого до гіршого співробітника за результатами праці, як: «поганий працівник», «задовільний працівник», «хороший працівник», «відмінний працівник» з наступним прийняттям управлінського рішення про заміну на кращих.

Сама назва методу «Задана бальна оцінка» говорить про кількість присвоєних балів працівникові за кожне досягнення в трудовій діяльності з метою поетапного вивчення професійної компетентності. Метод вільної бальної оцінки враховує додану керівником певну кількість балів за кожну ділову якість працівника. Стимулює суб'єкта до розвитку тих якостей, що оцінюються найбільшою кількістю балів, але при цьому роботодавець не враховує специфічних рис працівника.

До кількісних методів оцінки персоналу належить метод «оцінного центру», який включає 25 критеріїв. Вони є важливими в оцінці професійного рівня суб'єкта трудових відносин у разі проведення конкурсного відбору. Виділяють такі. Це – здібності до навчання (загальні розумові здібності);

- уміння узагальнити власну розповідь;– викликати до себе симпатію;
- сприйняття колективної думки (наскільки особа легко сприймає незначні зауваження);
- здатність до творчості (працівник вирішує управлінську задачу новим способом);
- самооцінка, (наскільки усвідомлює обов'язки, мотиви власної поведінки);
- суспільна думка (ставлення до політичних, етнічних, соціальних та ін. проблем); гнучкість поведінки (наскільки легко суб'єкт змінює власну поведінку у випадку примусу або ж для досягнення мети);
- необхідність у схваленні керівником (ступінь емоційної залежності від керівництва);

- емоційна залежність від колективної думки;
- внутрішні робочі нормативи (висока якість виконання будь-якої роботи);
- необхідність у вертикальній мобільності ( просування по службовій драбині, період, за який працівник сподівається це здійснити);
- надійність в забезпеченні співробітника роботою;
- життєві цілі, їх відповідність реальним можливостям і ситуації;
- першочерговість роботи; – здатність виокремити позитивні сторони у ставленні до працівників; реальність покладених надій ( чи співпадають надії з дійсністю);
- терпіння при виконанні роботи чи вказівок керівника;
- спроможність працювати тривалий період часу без винагороди з перспективою отримати її пізніше;
- супротив стресу ( співвідношення напруги на роботі з нормальним психологічним станом);
- різнобічність інтересів;
- енергійність ( як довго співробітник зможе витримати великий об'єм роботи);
- організованість і здатність до адекватного планування кар'єри; – готовність прийняти рішення і вміння їх обґрунтувати [25 ].

Цей метод комплексно підходить до визначення потенційних можливостей співробітників, реальних якостей і професійних особливостей, відповідно до вимог роботодавця. Він включає тестування, біографічне анкетування, опис професійних досягнень, бесіду з експертами, аналіз конкретних ситуацій, презентацію учасника. У порівнянні з іншими методами «оціночний центр» об'єктивно розв'язує поставлені задачі у виявленні професійних знань і навичок суб'єктів трудових відносин, в управлінні працівниками та їхньому навчанні.

Окрім методів оцінки співробітників розглянемо методи оцінки якості та результатів праці. Метод управління за цілями передбачає дослідження



індивідуальних цільових показників управлінських працівників, а саме: дається оцінка їхнього внеску в діяльність організації. При цьому відображається не тільки результат праці, а й розвиток ключових здібностей. Метод оцінки «рівня вкладу» теж ґрунтується на категорію посадових груп співробітників, їхню професійну зрілість. При такому оцінюванні важко уникнути суб'єктивності, так як відсутні чіткі критерії, за якими аналізується управлінська діяльність [27, 109 ].

Залежно від виду роботи на кожному підприємстві встановлюються власні показники якості праці, які відображаються у балах чи коефіцієнтах. Продуктивність праці залежить не тільки від професійної обізнаності, здібностей працівників, трудової дисципліни, а й від сприятливого психологічного клімату в колективі. Негативними показниками, які, навпаки, знижують ефективність роботи підприємства, є: незадовільний результат виконання трудових обов'язків, покладених на працівника, вчинення ним трудових проступків, недостатня кваліфікація та ін. Оцінка якості та результатів праці буде високою за умови встановлення власником або уповноваженим ним органом чітких критеріїв оцінювання результатів праці. За такої умови трудові відносини будуть більш відкритими щодо управління персоналом, контролю якості і результатів праці, а підприємство – конкурентоспроможним.

Дану проблему досліджували Ю.В.Іванчина, Н. М. Лукашева, Л.А.Мартинець, Н.О.Мельничук, А.В.Мовчан, К.Г.Сидорова, І.В.Сурай, О.Л. Станчева, К.П.Уржинский та ін. Запропонуємо головні критерії, які впливають на здатність працівника виконувати роботу, дотримуючись умов трудового договору. У статтях 24, 40, 94, 96 КЗпП України передбачено: кваліфікацію, професійно-ділові якості, стан здоров'я тощо [11]. В науковій літературі вказані поняття вживаються з позиції змін у сфері праці, набуття нової системи цінностей з орієнтацією на поліпшення якості роботи, зростання продуктивності праці, матеріального достатку, самореалізації особистості. Однак, незаперечним залишається той факт, що роботодавець, орієнтуючись

виключно на професіоналізм працівників, має право ознайомитись з документами, провести співбесіду, тестування, отримати інформацію, які забезпечать йому та іншій стороні ефективне здійснення трудових прав і обов'язків.

Враховуючи поставлене в дослідженні завдання розглянути методи, які дозволяють виявити у працівника сукупність тих чи інших якостей, які узагальняють його ділову оцінку, виокремлено метод порівняння. За допомогою вказаного методу, при наявності ділових і особистісних якостей особи, що відповідають займаній посаді, порівнюються показники, які визначають наявність таких якостей із вимогами, закріпленими у посадових обов'язках. Зазначене порівняння знаходить свій вираз в оцінці трудової діяльності, яка включає виділення необхідних категорій для характеристики ділових і особистих якостей, результатів праці, поведінки. Скажімо, на етапі вибору ділових якостей працівника, із-за відсутності правового визначення поняття, а також класифікації ділової оцінки, роботодавці стикаються з труднощами розмежування ділових і особистісних якостей. В одних випадках ініціативність, відповідальність відносять до ділових, а в інших трактують як особистісні. За таких умов, після вибору ділових якостей суб'єкта, необхідно визначити, через які дії, вчинки дані якості проявляються в особі. Для прикладу, оцінюючи організаторську діяльність, береться до уваги: організаторські здібності людини, професійна компетентність, авторитет, вміння вирішувати проблеми. Джерелами інформації можуть бути біографічні дані, анкети, тестові завдання, результати спеціальних досліджень. Щоб отримати об'єктивні показники, використовують бальну оцінку або ж вдаються до побудови оціночної шкали. За допомогою такого підходу експерт додає кількість балів до кожної якості, оцінюючи за п'ятибальною чи 100-бальною системами, або ж кожне значення фіксується через «так» чи «ні»; «постійно», «часто», «рідко», «інколи». Завдяки оцінкам по кожній якості працівника, можна отримати сумарну оцінку, порівняти її з певною нормативною величиною і зробити висновки.

Порівняння наявності ділових якостей особи з конкретними вимогами до неї отримало широкий практичний інтерес у сфері праці. Але це не єдиний варіант порівняння. За допомогою методу парної оцінки із однієї пари претендентів відбирається кращий працівник, який змагатиметься в майбутньому з переможцями інших пар. Використовується також порівняння комплексної оцінки суб'єкта із загальними вимогами до зайнятої посади, за результатами якого здійснюється розміщення працівників за наступною шкалою: а) сильно перевищує вимоги до посади; б) перевищує вимоги до посади; в) відповідає вимогам; г) необхідне удосконалення; д) не відповідає мінімуму вимог. Таке порівняння є важливим, коли змінюється вертикальна мобільність особи, пов'язана із його вищим соціальним статусом або направленням на підвищення кваліфікації. Використовується також аналіз експертної оцінки та самооцінки ділових і особистих якостей суб'єкта праці.

Специфіка Інтернет-навчання, що базується на телекомунікаційних технологіях, Інтернет-ресурсах, впливає на способи відбору і структуризації змісту, способи реалізації тих чи інших методів і організаційних форм навчання, що впливає на функціонування всієї системи.

Розглянуто методи навчання, які відповідають досліджуваній меті і моделюють процес дистанційного навчання, особливістю якого є використання не тільки телекомунікаційних технологій, Інтернет-ресурсів, що впливають на способи реалізації тих чи інших методів, організаційних форм навчання, а й дидактичних технологій.

У методі навчання виявляються мета, завдання, зміст, принципи і форми навчання. Така діалектика взаємозв'язку з категоріями дидактики є зворотна, адже ні мета, ні завдання, ні зміст освіти, ні форми роботи не можуть бути реалізовані без урахування можливостей їх практичної реалізації. Саме таку можливість надають методи. У підручниках з педагогіки, теорії і методики професійного навчання автори класифікують методи у залежності від форми діяльності вчителя або учня в процесі навчання. Так визначаються методи розповіді, бесіди, ілюстрації і демонстрації, письмових, графічних робіт,

самостійної роботи, повторення, лабораторних тощо. Однак, вони не характеризують пізнавальну діяльність школярів, на що сьогодні звертається особлива увага в контексті реформи шкільної освіти. Метод навчання передбачає, перш за все, мету вчителя і його діяльність в результаті якої здійснюється процес засвоєння учнем знань. Такий результат постає критерієм відповідності методу меті. Отже, будь-який метод є системою цілеспрямованих дій учителя, які забезпечують організацію пізнавальної й практичної діяльності учня, засвоєння ним змісту і, тим самим, досягнення мети навчання. Іншими словами, метод навчання передбачає обов'язкову взаємодію двох суб'єктів: вчителя і учня. Вище сказане передбачає таке визначення «методів навчання» - це способи спільної діяльності учителя й учнів, спрямовані на вирішення завдань навчання [24,244].

Таблиця 1.1

#### Класифікація методів навчання

Практичний	Наочний	Словесний	Робота з книгою	Відео-метод
Досліди, вправи, навчально-продуктивна праця	Ілюстрації, демонстрації, спостереження учнів	Пояснення, роз'яснення, розповідь, бесіда, інструктаж, дискусія, диспут	Читання, вивчення, реферування, цитування, виклад, складання плану, конспектування	Перегляд, навчання, вправи під контролем "електронного вчителя", контроль

Метод має багато аспектів. У зв'язку з цим розглянемо декілька класифікацій. Традиційна класифікація методів навчання включає: практичний, наочний, словесний, роботу з книгою, відео-метод, що відображено в таблиці Кожен з них має модифікацію [24,246].

Виокремлюють класифікацію методів за призначенням. Так, у процесі дистанційного навчання можна використати метод набуття знань;

- формування умінь і навичок;
- використання знань;

- творчої діяльності;
- закріплення;
- перевірки знань, умінь і навичок.

Методи в освітньому процесі виконують навчальну, розвиваючу, виховну, стимулюючу і контрольну функції. За допомогою методів досягається мета навчання. Наведена різноманітність методів не залишається сталою, вона змінюється. Тому варто зупинитися на методі, який полегшує розуміння навчального матеріалу. Це – кейс-метод, вид дистанційної технології навчання, зміст якого полягає у використанні конкретних випадків (ситуацій, історій, текстів, які називаються «кейсом») для спільного аналізу, обговорення з певного розділу навчальної дисципліни. Зазначимо, технологія дистанційного навчання – сукупність методів і засобів навчання та управління, що забезпечують проведення навчального процесу на основі використання сучасних інформаційних і телекомунікаційних технологій.

Кейс-метод одночасно відображає не тільки практичну проблему, а й актуалізує певний комплекс знань, який необхідно засвоїти при вирішенні цієї проблеми, а також поєднує аналітичну і виховну діяльність. Для ефективного використання кейс-методу необхідно створити спеціальні умови: підготувати вчителем логічний ряд питань для пізнавальної проблеми, які спонукатимуть школярів до пошуку істини; забезпечити інтерактивну взаємодію у процесі дистанційного навчання; раціонально використовувати час, відведений на вивчення конкретної теми.

Під терміном «комп'ютерна система тестування» розуміють «інформаційну систему для автоматичного проведення тестування в режимі діалогу між особою, яка проходить тестування, і комп'ютером з подальшою можливістю автоматичного підрахунку результатів тестування й одержанням зведених даних за різними критеріями» [101]. Існує дві форми тестування, як:

- проходження тестів у письмовій формі з перевіркою вручну;
- за допомогою комп'ютерних систем тестування.

В цілому тестування має і недоліки. Це:

- велика кількість роботи;
- низька швидкість обробки результатів;
- недостатня об'єктивність.

Тестові завдання повинні бути недвоякими і зрозумілими. Застосування комп'ютерних технологій для здійснення професійного самовизначення учнів має теж як позитивні, так і негативні сторони.

До позитивних сторін комп'ютерного тестування відносять:

- економію часу (не потрібно витратити час на обробку результатів тестування);
- тестування за допомогою комп'ютерної програми, а не в паперовому форматі, нагадує комп'ютерні ігри, які популярні серед учнів. Це надає легкості у сприйнятті та більшого інтересу до професійного самовизначення учнів випускних класів;
- можливість отримати індивідуально результати тестування.

Негативні сторони застосування комп'ютерного тестування:

- зручність застосування залежить від використовуваного програмного забезпечення і наявності комп'ютерної техніки;
- узгодження розкладу роботи комп'ютерного класу для можливості здійснення професійного самовизначення учнів випускних класів.

Комп'ютерне тестування у теперішній час використовується як для перевірки знань, так і для професійної діагностики.

Комп'ютерні психодіагностичні методики – це сучасний підхід до проведення психодіагностичних досліджень, новий клас психодіагностичного інструментарію. Їх поява і розвиток стали можливими завдяки швидкому розвитку інформаційних технологій.

Комп'ютерні версії психодіагностичних методик – це аналог «бланкових» або «ручних» психодіагностичних методик, тобто в комп'ютерну систему перенесено знання та досвід професійних психологів.

Існують такі ресурси, які спрямовані на здійснення професійної діагностики учнів:

– Профнавігатор – комп’ютерний діагностичний комплекс, що призначений для профорієнтації школярів 10 – 14 років, які обирають профіль навчання і варіанти додаткового розвитку й підготовки (гуртки, секції). Комплекс використовується для профорієнтаційних консультацій з метою допомоги в професійному самовизначенні [102].

– Профмайстер – комп’ютерний діагностичний комплекс, для проведення профорієнтації школярів та абітурієнтів 13-16 років, які обирають професію та профіль навчання в навчальних закладах середньої професійної освіти. Комплекс може застосовуватися для дітей від середнього та старшого шкільного віку. Комплекс використовується для профорієнтаційних консультацій з метою професійного самовизначення [102].

– Профорієнтатор-UA – комп’ютерний діагностичний комплекс, що призначений для профорієнтаційної роботи з учнями 7-11-х класів та абітурієнтами 13-18 років, з метою визначення професійної спрямованості, формування профільних класів, вибору середніх спеціальних та/або вищих навчальних закладів, факультетів (спеціальностей) вишу [102].

Проаналізувавши досвід роботи з комп’ютерним інструментарієм, можна підтвердити ефективність застосування сучасних комп’ютерних методик, спираючись на такі якості, як:

- оперативність, швидка обробка даних і отримання результатів тестування, підвищують ефективність роботи психолога;
- точність психологічного дослідження виключає помилки (при ручних методах розрахунку помилки неминучі);
- висока об’єктивність результатів обстеження, виключено вплив психолога на процес та результат тестування;
- якісно нові можливості для проведення діагностики особи та групи;
- висока пропускна здатність дозволяє проводити масові дослідження;
- професіоналізм – комп’ютерні системи діагностики звільняють від трудомістких рутинних операцій, дозволяють фахівцям зосередитися на вирішенні професійних задач [102].

Основне завдання використання інформаційно-освітнього середовища спрямоване на виховання гармонійно і всебічно розвиненої особистості. Інформаційно-освітнє середовище має бути таким, що й саме розвивається. Водночас, необхідно враховувати три основні аспекти ідеї розвитку: постійний розвиток змісту і методів навчання, їх вплив на розвиток особистості і, як результат, – вплив на розвиток соціокультурного середовища.

Отже, важливим фактором створення й використання інформаційно-освітнього середовища для методичного забезпечення навчання є інформаційна інфраструктура школи. Створення такої інфраструктури дозволить комп'ютеризувати навчальну, виховну та будь-яку іншу діяльність навчального закладу. Освіта має бути гнучкою. В ній постійно повинні відбуватися перетворення через використання нових методик, технологій, інноваційних методів навчання і комунікацію. Таким чином, використання дистанційних форм і методів навчання обумовлює темп розвитку навчання, його прогрес.

Педагогічні методи, які використовуються у процесі дистанційного навчання, можна класифікувати так:

- методи навчання за допомогою яких досягається взаємодія учня з освітніми ресурсами при мінімальній участі вчителя (самонавчання). Для розвитку цих методів важливим є мультимедійний підхід, коли за допомогою різноманітних засобів створюються освітні ресурси: друковані, аудіо-, відеоматеріали та навчальні матеріали, що надходять з комп'ютерних мереж;

- методи індивідуалізованого навчання як способи спільної діяльності одного учня з вчителем або учень-учень (навчання «один до одного»). Ці методи реалізуються за допомогою таких технологій, як: телефон, електронна пошта;

- методи, які використовуються педагогом для пояснення нового матеріалу, при цьому учні не відіграють активної ролі в комунікації (навчання



«один до багатьох»). Такі методи властиві традиційній освітній системі, але отримують новий розвиток на базі сучасних інформаційних технологій;

– методи, для яких характерна активна взаємодія між всіма учасниками навчального процесу (навчання «багато до багатьох»). Розвиток цих методів пов'язаний з проведенням навчальних колективних дискусій і конференцій.

Дистанційне навчання дозволяє реалізовувати нові форми й методи навчання, тим самим вдосконалюючись з розвитком інформаційних і телекомунікаційних технологій. Елементи дистанційного навчання все більше застосовуються у навчальних курсах дисциплін. Дистанційне навчання розвивається і в загальноосвітній школі, яку було взято за об'єкт дослідження. Одна з головних проблем запровадження дистанційної форми навчання, – це вибір оптимального співвідношення найкращих традицій наявної освітньої системи, сучасних педагогічних інновацій та інструментарію інформаційно-комунікаційних технологій. Методики такого навчання передбачають застосування супутникового телебачення, комп'ютерних мереж тощо.

Дистанційне навчання уможливорює постійний і динамічний телекомунікаційний зв'язок на відстані учня і вчителя та учнів поміж собою. При цьому ініціатива такого спілкування може надходити від будь-кого із вказаних суб'єктів навчального процесу[30].

## **РОЗДІЛ 2 ВПЛИВ ДІЛОВИХ ЯКОСТЕЙ НА ГОТОВНІСТЬ, МОТИВАЦІЙНУ СФЕРУ УЧАСНИКІВ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ**

### **2.1. Аналіз психолого-педагогічної літератури з питань змісту і структури професійної готовності**

Оцінюючи професійну готовність фахівця, назвемо вимоги до нього. Це – професійна підготовка; вертикальна мобільність; якість роботи; ініціативність; готовність виконувати будь-яке завдання; зразкова поведінка; дотримання правил техніки безпеки. З набору ділових і особистісних рис доцільно акцентувати увагу на знаннях і вміннях особи. Важлива не тільки конкретизація фактів, але й використання кількісних методів в оцінці професійності, які відображають за бальною системою його відповідність виконуваний роботі або покладених обов'язків.

Звичайно, наведеними аспектами не вичерпується дослідження даної проблематики. Розглянемо професійні стандарти (кваліфікаційні характеристики професій працівників). Кваліфікаційна характеристика, як нормативний документ, включає три розділи. Зокрема, у розділі «Кваліфікаційні вимоги» йдеться про професійну підготовку працівника, засвідчену дипломом про освіту, вимоги до стажу роботи при виконанні трудових функцій [31]. Необхідно виділити відображену у кваліфікаційній характеристиці посад педагогічних і науково-педагогічних працівників професійну, комунікативну, інноваційну і правову компетентність. Для прикладу, кожна з дій професійної компетентності, як: володіння освітніми технологіями, удосконалення методів навчання і викладання предметів, використання наукової літератури розглядаються у взаємозв'язку, формуючу не просто особистість, яка займає певну посаду, а в умовах сталого зростання ролі знань трансформується її ділова активність.

В зазначеному контексті при формуванні набору професійних якостей важливо враховувати можливості їх розвитку за належних умов праці,

активності в роботі, надання самостійності фахівцю.

Проаналізуємо поняття «професіоналізм педагога», «готовність» і «професійна готовність». В соціолого-педагогічному словнику професіоналізм педагога – це «сукупність психофізіологічних, психічних та особистісних змін, які відбуваються у людині в процесі оволодіння знаннями та довготривалої діяльності, що забезпечують якісно новий, вищий рівень розв'язання складних професійних завдань»[4,203]. Результатом професійної підготовки є професійна готовність особистості до діяльності. Її аналіз здійснили у вітчизняній педагогічній науці К.М.Дурай-Новакова, Г.С.Костюк, Н.В. Кузьміна, О.Г.Мороз, О.М.Отич, В.О.Сластьонін, А.М.Щербаков та інші вчені. Зокрема, О.М.Отич, вивчаючи дану проблему, вказує, що готовність є результатом і показником якості підготовки, реалізується та перевіряється у діяльності [32]. У тлумачному словнику готовність визначається як: «працювати, здійснювати якийсь завдання» [28,133]. У контексті підготовки майбутніх вчителів С.У.Гончаренко[32] розглядає професійну готовність студента як інтегративну особистісну якість та істотну передумову ефективності діяльності після закінчення ВНЗ. Наголошує, що професійна готовність є складним психологічним утворенням і включає мотиваційний, операційний, вольовий та інші компоненти.

На думку вченого Ю.В.Пелеха, готовність – це інтегрована якість особистості, спрямована на адекватну реакцію щодо можливості ситуативного вирішення освітніх завдань за допомогою активізації і застосування набутої у навчально-виховному процесі системи компетенцій [32].

Так, К.Дурай-Новакова, М.Дьяченко, Л.Кандибович, В.Сластьонін вважають готовність первинною і фундаментальною умовою успішного виконання будь-якої діяльності, з метою найбільш ефективного розв'язання певних завдань.

У сучасній психолого-педагогічній літературі поняття готовність вживається в різних значеннях. Йдеться про готовність як наявність здібностей (С.Л.Рубінштейн, Б.Г.Ананьєв); якість особистості (К.К. Платонов);

знання про професію та практичні вміння і навички (Л.В. Романенко, В.В. Серіков) [32].

В.А. Крутецький розглядає готовність як синтез якостей особистості, які визначають її придатність до діяльності. «Зважаючи на те, що людські якості та їх окремі види є поняттями оціночними і їх нормативне визначення відсутнє, можна сказати, що основними групами якостей є ділові, моральні, особистісні»[33,83].

Як слушно зауважує І.П.Підласий готовність учителя до педагогічної діяльності визначається через «професійний потенціал педагога» і «педагогічний професійний потенціал». Професійний потенціал – головна характеристика педагога. Це сукупність об'єднаних у систему природних і набутих якостей, які визначають здатність педагога виконувати свої обов'язки на заданому рівні [32].

Ми не заперечуємо позиції А.Линенко щодо готовності майбутніх учителів до педагогічної діяльності, яка розглядається як інтегроване особистісне утворення, що характеризується активністю особистості під час підготовки і введення в діяльність. Готовність майбутніх учителів до педагогічної діяльності дає можливість впевнено почуватись, швидше адаптуватися до шкільних умов, успішно вирішувати складні завдання навчально-виховної роботи, вивчати особистісні якості школярів, визначати оптимальні засоби педагогічного впливу, глибоко аналізувати результати своєї діяльності, справлятися з емоційними, фізичними навантаженнями, оптимально будувати стосунки зі школярами.

Осмислення сьогодні такого домінуючого орієнтиру як професійність особи в різних сферах суспільного життя, дозволяє нам виокремити два рівні готовності. На першому – це прагнення оволодіти професійною кваліфікацією, на другому – здатність, підготовленість до професійної діяльності. Формування готовності до діяльності починається з мотивації, мети на основі потреб і цілей або ж усвідомлення особою поставленого перед нею завдання.

Досліджуючи проблему через загальні тенденції в сучасній освіті,

розглянемо готовність студентів-магістрів до професійної діяльності. Професійна готовність має декілька рівнів прояву. Так, перший рівень відповідає вимогам нормативної діяльності, максимальній ефективності й надійності стосовно усього діапазону її можливих варіантів і умов виконання. Другий – ефективному виконанню типових завдань діяльності, а третій рівень – виконанню окремих завдань професійної діяльності протягом певного часу [34].

У науковій літературі поняття «готовність» трактується по-різному. Спочатку готовність досліджувалась вченими на психологічному рівні, розглядалась як настанова, психічний стан суб'єкта, завдяки якому відбувається визначена діяльність. Цікаві думки щодо настанови й готовності знаходимо в дослідженнях М.І.Дяченка і Л.А. Кандибович. Вони вважають, що настанова і психічна готовність є станами, які відрізняються один від одного. В настанові наявна актуалізація сформованих на основі попереднього досвіду психічних явищ.

М.Дяченко і Л.Кандибович визначають такі компоненти готовності майбутнього фахівця до професійної діяльності, як:

- мотиваційний (позитивне ставлення до професії, цікавість до неї);
- орієнтаційний (уявлення про особливості та умови професійної діяльності, її вимоги до особистості);
- операційний (володіння способами та засобами професійної діяльності, необхідними знаннями, вміннями й навичками) [35, 80].

Зважаючи на багатоаспектність окресленої проблеми, переважна більшість науковців визначають готовність як цілісне і стійке утворення, цілеспрямоване вираження особистості. Водночас, розглядають тривалу готовність як необхідну передумову успішної професійної діяльності. Привертає увагу висновок вчених про те, що означена готовність не є природженою, а формується в результаті певного досвіду людини. Складність проблеми полягає в тому, що успіх в новій діяльності не гарантується простим переносом вироблених раніше якостей і станів в нову ситуацію. Тому

важливим показником готовності студента-магістра є процеси набуття професійної самостійності під час навчання у вищій школі і адаптації до ефективної професійної діяльності.

Дослідник В.Бодров наголошує, що професійна готовність людини визначається як співвідношення вимог професії до індивідуальних можливостей особистості; має конкретний об'єкт реалізації – систему «людина-професія», певну категорію людей, вид діяльності, етап професіоналізації; відображає стан, ступінь розвитку сукупності індивідуальних якостей людини: рис особистості, здібностей, мотивації, фізичного стану, професійної підготовленості; є динамічною властивістю системи «людина-професія»[36,10]. Зазначимо, що професійна готовність є сукупність індивідуальних властивостей людини, що впливають на успішність засвоєння будь-якої трудової діяльності й ефективність її виконання»[36,11].

Найбільш активна розробка проблеми формування готовності до педагогічної діяльності розпочалася у 70-х роках. Одним із перших дослідників – В.І.Щербина. Вчений розглядає готовність як умову творчої діяльності викладача, основу педагогічної майстерності, визначає шлях формування готовності педагога до розв'язання виховних задач. Осмислюючи шляхи формування зазначеної готовності, автор наголошує на необхідності підвищення ефективності навчально-виховного процесу у вищій школі через глибоке засвоєння студентами основ наук і мобілізації їх творчого мислення, розвиток професійно значущих якостей особистості педагога, вдосконалення засобів педагогічного впливу. У 80-х – 90-х роках готовність досліджується як професійна, професійно-педагогічна, морально-психологічна, просто готовність [37].

На думку А.Ф. Линенко, компонентами готовності до професійної діяльності є професійна самосвідомість, ставлення до діяльності або настанова (для ситуаційної готовності), мотиви, знання предмета і способи діяльності, навички й уміння їх практичного застосування, а також професійно важливі якості особистості. Л. Григорович пропонує класифікацію, за якої інтегративні

якості, що характеризують готовність, можуть бути зведені у три групи:

- сформованість мотиваційної основи діяльності (спрямованість особистості, мотиваційна готовність);
- предметна підготовленість (теоретична готовність);
- організаційно-методична готовність (практична) [37].

Аналіз психолого-педагогічної літератури з питань змісту і структури готовності, розкриває такі її компоненти:

– мотиваційний компонент складає основу інших складових професійної готовності. Відтак, складниками мотиваційного компонента виступають усвідомленість студентом–магістром суспільної значущості й потреби в оволодінні професією , зокрема, такої її складової, як здатність до викладання предметів психолого–педагогічного циклу, технічних дисциплін, наявність професійних інтересів та установок, творчого відношення в цілому до педагогічної діяльності.

– змістовно-процесуальний компонент відображає наявний рівень теоретичних знань та практичних умінь і навичок, необхідних для самостійної практичної діяльності майбутнього викладача.

– Рефлексивний компонент готовності включає комплекс умінь і навичок, спрямованих на самовдосконалення й забезпечення творчого характеру діяльності щодо організації навчально-виховного процесу. Основою виступає потреба майбутнього фахівця в самоосвіті, сформованість умінь і навичок самостійної роботи. До складу рефлексивного компонента готовності відносять наявність самоконтролю, адекватної самооцінки власної підготовленості.

Отже, готовність виражається як здатність суб'єкта діяти на досить високому рівні, є вирішальною умовою швидкої адаптації до умов праці, подальшого професійного вдосконалення й підвищення кваліфікації.

На основі аналізу дослідження формування готовності відмітимо, що цей процес у майбутніх фахівців повинен починатися ще до вступу до університету[35]. Так, перший етап процесу включає активний відбір із

претендентів саме тих, хто хоче і може успішно засвоїти навчально-професійну програм, а також спеціальні засоби з прискорення адаптації першокурсників. На другому етапі здійснюється підготовка майбутнього фахівця у процесі навчання. Третій етап – це підведення найвищого значення готовності до викладацької діяльності під час навчання в магістратурі.

Серед напрямків формування готовності виділимо професійну готовність до педагогічної діяльності (В.О.Сластьонін, К. К. Платонов, О. Г. Мороз, А.Ф. Линенко); професійно-естетичну готовність (М. В. Веселовська); психологічну готовність (М.І.Дьяченко, Л.О.Кандилович, О.А.Деркач); морально-психологічна готовність (Л.В.Кондрашова) і готовність до інших видів діяльності в процесі професійної підготовки майбутніх викладачів (В.В. Борисов, Л.В. Григоренко, Л.О.Савченко та ін.).

Професійна готовність – не тільки результат, а й мета професійної підготовки, початкова і основна умова ефективної реалізації можливостей кожної особистості. Формування готовності до професійної діяльності розглядається у безпосередньому зв'язку із формуванням, розвитком і вдосконаленням психічних процесів, станів та якостей особистості. Зокрема, С.Д. Максименко і О.М. Пелех зазначають, що готовність – це цілеспрямоване вираження особистості, що включає її переконання, погляди, ставлення, мотиви, почуття, вольові та інтелектуальні якості, знання, навички, уміння й настанови [36].

Професійно-естетична готовність виступає готовністю до культурно-естетичної діяльності. Тому одним з важливих завдань розвитку особистості в процесі формування професійної готовності є цілеспрямоване формування потреб до професійної діяльності. Ми погоджуємось, що художній образ в процесі культурно-естетичної діяльності орієнтує студентів на творчу роботу. Рівень творчого мислення залежить від естетичної спрямованості, теоретичних знань комплексу навчальних дисциплін, вміння студентів творчо інтегрувати їх в процесі своєї діяльності. Гнучкість мислення, багато в чому залежить від емоційної стійкості. Ряд вчених (Р.І.Хмелюк, З.Н.Курлянд)



відзначають, що ступінь володіння студентами знаннями та вміннями детермінує їх емоційну стійкість.

Психічний стан готовності – це внутрішній настрій студента на певну поведінку під час виконання навчальних завдань, установка на активні й цілеспрямовані дії. Виникнення і формування стану ситуативної готовності визначається розумінням професійних завдань, усвідомленням відповідальності, бажанням досягти успіху тощо.

Психологічна готовність до професії педагога являє собою складну, інтегровану систему властивостей, знань і досвіду. Базовими компонентами психологічної готовності до педагогічної діяльності виступають педагогічні здібності.

Професійна готовність до педагогічної діяльності поєднує в собі усвідомлення ролі педагогічної професії в суспільстві, соціальну відповідальність, намагання самостійно творчо вирішувати професійні задачі.

Морально-психологічна готовність розглядається як складне особистісне утворення, що забезпечує високі результати професійної діяльності [38]. Тому важливим є розуміння необхідності формування морально-психологічної готовності до майбутньої професійної діяльності студентів не тільки на перших курсах навчання, а й на останніх. Саме в цей період закладаються основи морально-психологічної готовності до майбутньої роботи. Необхідно допомогти магістрові зміцнитися в правильності свого професійного вибору, визначитися у подальшій спеціалізації.

Дослідник А.Ф.Линенко визначає такі критерії оцінки ступеня розвитку готовності до педагогічної діяльності: характер і стійкість емоційного ставлення до діяльності; швидкість і точність адаптації поведінки у змінюваних умовах діяльності; доцільність педагогічних дій; достатній рівень сформованості педагогічних здібностей [37,130]. Як бачимо, всі ці критерії тісно пов'язані з особистісними якостями та властивостями майбутнього викладача і зумовлюються рівнем розвитку пізнавальних процесів та мотиваційної сфери особистості.

Проаналізувавши вищерозглянуті компоненти професійної готовності, вважаємо за необхідне виділити критерії оцінки даної поняття.

Критерій є ознака, за допомогою якої відбувається визначення або класифікація будь-чого, вимірник оцінки. У соціолого-педагогічному словнику критерій розглядається теж як ознака, за якою класифікуються, оцінюються відповідним індикатором психічні явища, дії або діяльність, зокрема при їхній формалізації [4,122].

Критерії здебільшого виражаються через показники, які спостерігаються та піддаються фіксації результатів.

При визначенні критеріїв, використовувались загальновідомі ознаки або вимоги до їх обґрунтування.

Таким чином, критерії повинні задовольняти наступні вимоги:

- критерії повинні бути об'єктивними, сприяти однозначному оцінюванню ознаки, яка досліджується в незалежності від волі та свідомості суб'єкта;
- критерії повинні відображати динаміку якості, яка вивчається, у часі та культурно-історичному просторі;
- за допомогою критеріїв мають встановлюватись зв'язки між елементами існуючої системи;
- критерії повинні містити істотні ознаки предмета [40].

При визначенні критеріїв ефективності підготовки магістрів до педагогічної діяльності звертаємо увагу на такі вимоги, як:

- об'єктивність, уміння оцінювати реальне становище об'єкта або процесу на даний момент;
- когнітивність, можливість оволодіння системою професійних знань, умінь, навичок;
- адекватність, свідоме ставлення до діяльності згідно особистісних здібностей і можливостей;
- творчість у роботі, знання спеціальних програм навчання обдарованих учнів.

Для оцінки готовності магістрів до педагогічної діяльності виокремлюємо такі критерії:

–мотиваційний (інтерес до роботи зі студентами, бажання працювати);

–змістовий (когнітивний), можна застосовувати такі показники: знання про психологічні особливості студентів, обдарованість, індивідуальні особливості;

–практичний (операційний), можна застосовувати такі показники: вміння розв'язувати технічні задачі, володіння методиками виявлення та діагностики рівня сформованості знань студентів; вміння здійснювати диференціацію та індивідуалізацію їхнього навчання, використовувати новітні технології;

–рефлексивно-оцінний: самоаналіз і самооцінка власної діяльності, здібності до саморозвитку, самоосвіти, здібності до виконання самостійної роботи, самооцінка творчого потенціалу.

У контексті дослідження становлять інтерес чотири рівні прояву педагогічної готовності магістрів, які навчаються на факультеті комп'ютерних наук та інформаційних технологій у Луцького НТУ.

Високий рівень притаманний студентам, які вільно володіють понятійним апаратом, навичками самостійної роботи, використовує інноваційні технології. Рівень вище середнього відзначається середнім інтелектуальним розвитком, сформованістю вмінь і навичок навчальної роботи, високим рівнем усвідомленості знань та недоліків своєї підготовки. Самооцінка рівня професійної готовності є дещо заниженою. Середній рівень прояву готовності до педагогічної діяльності студентів-магістрів забезпечується пасивно-позитивним ставленням до навчальної діяльності. Загально-інтелектуальний є невисокий, Самостійна діяльність студента-магістра носить творчий характер. Низький рівень означає, що студент справляється лише із завданнями репродуктивного типу, в основному діє за підказкою, інтуїцією, часто не може пояснити, на що спрямовані започатковані

дії; недоліки підготовки не усвідомлюються. Елементарний рівень характеризується наявністю компонентів, сформованих на елементарному рівні.

Огляд літературних джерел дозволяє стверджувати, що вчені по-різному визначають структуру професійної готовності фахівця. Так, Н. Горбач, Н.В.Кичук, А.Ф.Линенко компонентами готовності називають ставлення особистості до діяльності. Інші виокремлюють такі складові, як: мотиваційний, змістовий, процесуальний, організаторський (Н.В. Кузьміна, Л.Ф.Спірін, В.О.Сластьонін, О.І. Щербаков тощо). В.О. Моляко, Є.І. Машбиць, О.К.Тихомиров називають мотиваційний, когнітивний, емоційно-вольовий компоненти. Дослідник А. Линенко конкретизувала компоненти професійної готовності за такими ознаками:

- позитивне ставлення до суб'єкта (учня), об'єкта (педагогічного процесу) та способу діяльності (навчання і виховання);
- знання про структуру особистості, її вікові зміни; цілі і способи педагогічного впливу в процесі її формування і розвитку;
- педагогічне вміння щодо організації та здійснення навчально-виховного впливу на особистість учня; прагнення спілкуватися з дітьми, передавати свої знання відповідно до змісту і способів досягнення соціально значущих цілей [41].

В педагогічній літературі виокремлюють такі компоненти готовності, як: мотиваційний, змістовий, операційний. Аналіз досліджень проблеми професійної готовності фахівця дозволяє стверджувати, що готовність до того чи іншого виду діяльності є особистісною якістю. На думку, М.Дьяченко, Л. Кандибович структура готовності включає в себе такі компоненти:

- мотиваційний (позитивне ставлення до професії, інтерес до неї, інші професійні мотиви);
- орієнтаційний (знання і уявлення про особливості й умови професійної діяльності, вимоги до особистості);
- операційний (володіння способами й прийомами професійної

діяльності, необхідними знаннями, вміннями, навичками, процесами аналізу, синтезу, порівняння, узагальнення тощо);

- вольовий (самоконтроль, вміння керувати діями, з яких складається виконання трудових обов'язків);
- оцінний (самооцінка своєї професійності).
- готовності свідчать про широку розгалуженість цього поняття.

Отже, готовність визначається науковцями, як: цілісне стійке особистісне утворення (І.Вужина, А.Линенко, Г.Троцко); багаторівневе динамічне особистісне утворення (С.Литвиненко), інтегративна якість особистості (І. Гавриш); цілісна система стійких особистісних утворень (Т. Жаровцева) [41]. Група науковців (Л. Кондрашова, Г.Троцко) підкреслюють у змісті поняття готовності професійні знання, уміння, навички, а також певні особистісні риси, що забезпечують успішне виконання професійних функцій. Інші вчені наголошують на потенційних можливостях готовності у забезпеченні включення у професійну діяльність (А.Линенко) та високого рівня професійного саморозвитку (Г.Троцко). Готовність виступає результатом професійно-педагогічної підготовки (С.Литвиненко), регулятором успішної професійної діяльності (І.Гавриш) [41].

Незважаючи на різні трактування цього поняття, основними характеристиками готовності до педагогічної діяльності є, на думку Т.А. Садової, цілісність, стійкість, інтегративність, динамічність. Дослідниця зазначає, що в сьогоденних реаліях у визначенні структурних компонентів готовності серед науковців теж не існує єдиної позиції. Так, А.Линенко наголошує, що готовність, з одного боку, є особистісною (емоційно-інтелектуальна, вольова, мотиваційна); з іншого – операційно-технічною, що включає інструментарій педагога. В.Сластьонін у професійній готовності педагога до виховної роботи теж виокремлює два взаємопов'язані компоненти: мотиваційно-ціннісний (особистісний) і виконавський (процесуальний).

Узагальнюючи сказане, зробимо наголос на мотиваційно-цільовому компоненті, який згадується практично всіма авторами і передбачає

професійні настанови, позитивне ставлення до професії:

– змістово-операційний ( система професійних знань, умінь і навичок, педагогічне мислення, професійне спрямування уваги, пам'яті, дії та операції, необхідні для успішної реалізації поставлених завдань);

– орієнтаційний компонент ( принципи, погляди, переконання);

– оцінно-регулятивний (І.Вужина), оцінно-результативний (І.Гавриш) компонент, який включає самооцінку своєї професійної підготовленості.

Зазначимо, що різноманітність трактувань розглянутих понять розширює і поглиблює уявлення про дослідження професійної готовності фахівця.

Формування готовності до професійної діяльності відбувається у процесі професійної підготовки. А підготовка до професії розглядається як процес формування готовності до неї, сама ж готовність - як результат професійної підготовки. Тому поняття «підготовка» і «готовність» більшість науковців трактує в дихотомії. Так, дослідник В.Ковальов під підготовкою розуміє «динамічний процес, кінцевою метою якого є формування такої професійної якості як готовність», а на думку К. Дурай-Новакової, професійна підготовка до практичної діяльності - це не що інше, як формування готовності до неї [42,345]. Професійна підготовка здійснюється у процесі професійної освіти, яка для суспільства виступає механізмом розвитку інтелектуального потенціалу країни. Тому важливим для особистості є розуміння її готовності у психологічному контексті. Базовими компонентами психологічної готовності до педагогічної діяльності виступають педагогічні здібності. У соціолого-педагогічному словнику читаємо: «Здібності – індивідуально-психологічні особливості особистості, що є умовою успішного виконання нею тієї чи іншої продуктивної діяльності. Здібності виявляються в процесі оволодіння діяльністю в тому, наскільки індивід за всіх інших умов швидко й ґрунтовно, легко освоює способи організації та здійснення певного виду діяльності...» [4,83]. Психологічна готовність до професії педагога являє собою складну, інтегровану систему властивостей, знань і досвіду особистості. Професійна готовність до педагогічної діяльності поєднує в собі усвідомлення ролі

педагогічної професії в суспільстві, соціальну відповідальність, намагання самостійно й творчо вирішувати професійні задачі, установку на актуалізацію наявних знань. Морально-психологічна готовність до педагогічної роботи представляє собою складне особистісне утворення, що забезпечує високі результати професійної діяльності. Принциповим є розуміння необхідності формування морально-психологічної готовності до професійної діяльності майбутніх фахівців не тільки на початкових курсах навчання, а й на останніх. Цей етап особливо важливий для професійного самовизначення студента і усвідомлення себе як майбутнього працівника освітньої сфери. Необхідно допомогти магістрові зміцнитися в правильності свого професійного вибору, визначитися у подальшій спеціалізації, налаштуватися на необхідність формування в себе певних особистісних якостей, що відповідають специфіці професії педагогічного працівника.

Науковці М.Дьяченко, Л. Кандибович визначають готовність як вибіркочу й прогнозовану активність особистості на етапі її підготовки до певної діяльності. Наголошують, що цей стан виникає з моменту визначення людиною мети діяльності на основі усвідомлених потреб і мотивів[42, 345]. На завершальній стадії реалізується у предметних діях, які відповідають чітко визначеним засобам і способам діяльності.

## **2.2. Ділові якості в контексті інноваційного розвитку педагогічної освіти**

Впровадження дистанційного навчання в загальноосвітніх школах спонукає до перегляду традиційних підходів до форм організації освітнього процесу. Для сучасної освіти характерним є пошук нових педагогічних можливостей, але не всупереч цілісності педагогічного процесу як системи, що ґрунтується на теорії загальнолюдських цінностей, гуманізації, особистісно-орієнтованого підходу. Нині темпи загальної інформатизації суспільства інтенсивно збільшуються. Чималу роль в цьому відіграє система освіти, в якій глобальна інформаційна система є одним з найнеобхідніших компонентів.

Будь-яка навчальна, науково-дослідна діяльність вимагає пошуку й вивчення великого обсягу літератури, що відображає сучасні досягнення науки в досліджуваній галузі знань. Традиційно цей етап роботи асоціюється з бібліотекою і, на жаль, виявляється малоефективним. Зазвичай, сьогодні в бібліотеках не так багато спеціальних періодичних видань. Інтернет ідеально підходить до освіти, надаючи доступ до будь-якої інформації. З огляду на це, варто відзначити підвищення вимог до професійної компетентності вчителя інформатики, неперервного вдосконалення його компетентності. Досліджувана нами система дистанційного навчання здатна реагувати на швидкі соціально-економічні і техніко-технологічні умови. Учні, які навчаються, можуть критично оцінювати пропоновані інновації. Робота вчителя інформатики має ґрунтуватися на впровадженні найсучасніших та ефективних технологій відповідно до поставлених завдань: в учні повинні володіти глибокими знаннями, критично оцінювати нові факти, явища, ідеї, виявляти особисту позицію до них; знаходити джерело інформації та аналізувати.

На думку автора, необхідною умовою дистанційного навчання є активне навчання, в якому переважають методи і технології, спрямовані на самостійне засвоєння учнями знань, набуття вмінь у процесі активної розумової та практичної діяльності. З огляду на це, в системі дистанційного навчання найефективнішими є інформаційні технології. Їх розвиток потребує нових методичних підходів до освітнього процесу. Сьогодні у світі спостерігається формування освітніх систем нового покоління, ознаками яких є відкритість матеріалів для коментування, редагування в необхідних випадках та адаптації під конкретного користувача. Запровадження інформаційно-комунікаційних технологій у систему освіти веде до зміни ролі вчителя, до появи нових методів, організаційних форм і засобів навчання.

У контексті інноваційного розвитку педагогічної освіти на основі інформаційно-комунікаційних технологій навчання за дистанційною формою має значні перспективи. Відповідно до Положення про дистанційне навчання



можливе запровадження його або як окремої форми навчання, або використання технологій дистанційного навчання для забезпечення навчання у різних формах»[43]. Зміст дистанційного навчання передбачає вивчення окремих тем, виконання завдань, участь в Інтернет-заняттях, проходження тематичного контролю, отримання консультацій вчителів тощо, але за умови: доступу до комп'ютерної техніки; професійних знань і вмінь педагогів, адже це трудомісткий процес; необхідності організації власної самоосвітньої діяльності, а саме: уміння зосередитися, ефективно розподілити час між заняттями, дотримуватися високого рівня самоконтролю.

З досвіду впровадження технологій дистанційного навчання у загальноосвітній школі нами визначені такі способи подолання наведених проблем:

- вчителі повинні готувати завдання невеликими за обсягами;
- використовувати мультимедійний матеріал;
- підтримувати постійний зв'язок з учнями;
- відвідувати тренінги; підвищувати кваліфікацію;
- бути своєчасно поінформованими з питань методики викладання предмета, програмної і технічної підтримки курсу, щодо змін нормативної бази, досягнень педагогічної науки та ІТ-галузі.

Запровадження технологій дистанційного навчання в загальноосвітніх школах стимулює педагогів до самостійного пошуку та аналізу матеріалу у контексті розвитку предметної галузі інформатики, створює сприятливі умови щодо професійного розвитку вчителів інформатики, побудови індивідуальної освітньої траєкторії, визначення власних освітніх цілей та їх досягнення, реалізації принципу безперервної освіти» [44, 23].

Дистанційна форма навчання пропонує не тільки вивчити певну інформацію, отримати з неї знання і використати їх у спрямованій діяльності. Дистанційне навчання побудоване у такий спосіб, що сприяє розвитку особистих рис тих, хто навчається: здатності до самостійної і творчої діяльності, уміння і бажання пошуку нових та доповнення існуючих знань,

уміння спілкуватися і працювати в умовах взаємодопомоги, співробітництва, володіти й вдосконалювати особистий стиль навчання та ін.

Так, метою спілкування як основної складової дистанційного навчання, є співробітництво, обмін досвідом, думками, перетворення знань у діяльність, взаємне керування процесом навчання. Треба мати на увазі, що відстань між учителем і учнем опосередковано зменшується, якщо учень має можливість брати участь у зрозумілому для нього змістовному і творчому діалозі з педагогом в інформаційному просторі. Тобто, дистанційне навчання - це передача знань однієї особистості іншій у процесі спілкування через Інтернет. У слухача з'являється можливість отримувати знання від першоджерела – педагога незалежно від його місця перебування.

За оцінкою західних педагогів, при правильній організації навчального процесу через Інтернет якість навчання не поступається традиційному очному навчанню. Дистанційне навчання більш об'ємне, різноманітніше і, що головне, доступне всім. Воно дозволяє знаходити і використовувати будь-яку потрібну інформацію, якщо передбачається її здатність збагатити курс, зробити його гнучким, варіативним і альтернативним [45,9].

Дистанційне навчання тісно пов'язане з необхідністю читання наданої інформації, і учням хотілося б якомога спростити цей процес з одночасним полегшенням розуміння отриманої інформації. Отже, назвемо перелік складностей. Це - бачення, швидкість, сприйняття, час, обсяг, оточення, конспектування, зберігання, вік, страх, втомленість, лінощі, нудьга, інтерес, аналіз, критичне відношення, мотивація, оцінка, організація, зосередженість, регрес, відтворення, нетерпіння, словниковий запас, внутрішнє приговорювання, типографський шрифт, літературний стиль, відбір, відхилення, зворотні стрибки очей.

Кожна з цих проблем може негативно вплинути на процес читання і вивчення. Читання складається із таких кроків:

1. Розпізнавання, знайомство із знаками та символами, що утворюють текст.

2. Асиміляція, фізичний процес зорового сприйняття тексту і надсилання сигналів до головного мозку.
3. Внутрішня інтеграція, основне сприйняття, яке є процесом об'єднання всіх частин прочитаної інформації з рештою відповідних розділів.
4. Зовнішня інтеграція, включає: аналіз, критику, оцінку, відбір і відхилення. При цьому читач залучає весь обсяг попереднього знання до сприйняття нового і встановлює відповідні зв'язки.
5. Зберігання інформації. Воно недостатнє, якщо за ним не йде відтворення.
6. Відтворення. Здатність отримати із сховища те, що необхідно, і бажано тоді, коли це необхідно.
7. Комунікація. Використання інформації, заради чого вона спеціально або випадково вводиться. Включає дуже важливий підкомпонент - мислення.

Провідна роль учителя в педагогічному процесі покладає на нього відповідальність за формування особистості учня, вимагає створення реальних умов всебічного формування дитини з позицій сучасної науки. Педагог є носієм мети, наукових знань. Як суб'єкт педагогічного процесу він одержує спеціальну кваліфікацію (наприклад, вчитель інформатики), усвідомлює себе відповідальним за підготовку дітей; розвиває здатність до активного спілкування з ними, психолого-педагогічного впливу на них. Як об'єкт педагогічного процесу учитель в результаті неперервності освіти, спілкування з дітьми зазнає виховних впливів і прагне до самовдосконалення [29,187].

Основним і головним компонентом педагогічного процесу є учень, який розвивається, наділений природними потребами і задатками, прагне до творчого самовияву, здатний до активного засвоєння педагогічних впливів. Складовою частиною педагогічного процесу виступають знання. У викладанні інформатики в школі необхідно підкреслювати єдність наукових знань з практикою їх застосування. Усі діти повинні вчитися опановувати найбільш загальними вміннями й навичками роботи, зокрема, з комп'ютерною технікою.

У процесі навчання виокремлюють цільовий, стимулюючо-мотиваційний, змістовий, операційно-діяльнісний, контроль-регулятивний

та оцінювально-результативний компоненти. Зазначимо, що стимулюючо-мотиваційний компонент передбачає заходи, які здійснює учитель, спрямовуючи на стимулювання в учнів інтересу, потреби в розв'язанні визначених завдань на уроках інформатики. Процесуальну сутність навчання найповніше відображає операційно-діяльнісний компонент. Саме в діяльності учитель-учень реалізуються навчальні завдання. Контрольно-регулюючий компонент в дистанційному навчанні передбачає постійний контроль вчителя за розв'язанням завдань, за правильністю виконання навчальних операцій, точністю отриманих відповідей. Завдяки контролю вчитель отримує для себе інформацію про труднощі, якість виконання завдань, і, відповідно, коригує, вносить зміни у методи й засоби навчання [29,183].

Процес навчання, як сукупність послідовних і взаємопов'язаних дій учителя і учнів, спрямовані на забезпечення свідомого й міцного засвоєння системи наукових знань, умінь і навичок, на розвиток самостійності мислення. Навчальний процес учителя інформатики складається з таких елементів:

1. Планування навчальної діяльності.
2. Сприйняття й обробка інформації з метою розуміння її смислів і визначення напрямків необхідної діяльності для втілення та використання смислів.
3. Обговорення інформації у групі, дискусії.
4. Створення системи діалогу у групі. Активізуюча й мотивуюча роль питань. Особливості етикету спілкування у віртуальному середовищі і в групі.
5. Організація і форми обговорення ідей: загальні й окремі, групові й особисті, внутрішні й зовнішні.
6. Самоконтроль і взаємоконтроль.
7. Роль самоконтролю для особистого керування діяльністю, визначення свого прогресу, перевірки якості особистих надбань і можливих рекомендацій щодо коригування й удосконалення навчання.

### **2.2.1. Практичне використання й впровадження результатів дослідження**

Експериментальне впровадження дистанційного курсу з інформатики в загальноосвітній школі № 11-колегіумі м.Луцька підтвердило ефективність його впливу на рівень навчальних досягнень учнів. Як свідчить практика і низка досліджень, традиційна форма навчання має перелік недоліків, які не дозволяють якісно й ефективно проводити детальний аналіз навчальної діяльності усіх школярів в класі, так як педагогу не вистачає часу для опитування всієї аудиторії. Модернізація контролю навчального процесу потребує сучасної комп'ютерної техніки та засобів комунікації, що не є перешкодою у його активному використанні. Саме дистанційне навчання ми розглядаємо як додаткове до традиційного. На власне переконання, його елементи як на уроках, так і в позаурочний час можуть стати незамінними для школярів: для учнів, які працюють на випередження, а також для невстигаючих, які часто пропускають заняття. Дистанційне навчання на основі системи Moodle призначене для організації навчання онлайн у мережевому середовищі з використанням технологій Інтернету. Система забезпечує різноманіття процедур навчання онлайн, комбінуванням яких може бути організоване ефективне навчання у сучасній школі.

Для перевірки ефективності дистанційного навчання в загальноосвітній школі було проведено порівняльний аналіз традиційного уроку з уроком, який має елементи дистанційного навчання. Для закріплення нового матеріалу в учнів є багато можливостей. У середовищі Moodle вони отримують: доступ до навчальних матеріалів (текстів, завдань до лабораторних і самостійних робіт; додаткові матеріали (книги, довідники, посібники, методичні розробки) та засобів для спілкування і тестування; засоби для групової роботи; можливість перегляду результатів проходження дистанційного курсу учнем та результатів проходження тесту; можливість спілкування з учителем через особисті повідомлення; можливість завантаження файлів з виконаними завданнями.

Порівнявши уроки, можна побачити, що уроки з елементами дистанційного навчання більш цікаві, дають можливість працювати з кожним учнем індивідуально. Школярі можуть неодноразово повертатися до певних

уроків у зручній для них час й підібрати темп вивчення. Є можливість більш глибоко аналізувати теми, які вивчаються.

Ресурси дистанційного курсу дають можливість повністю реалізувати всі етапи традиційних уроків у дистанційній формі. Наприклад, для реалізації етапу «Перевірка домашнього завдання» можна використати ресурс «Завдання»; повідомлення теми, мети і завдань уроку – « сторінка»; мотивація навчальної діяльності – «URL (веб-посилання)»; сприймання і усвідомлення учнями нового матеріалу – «книга»; осмислення, узагальнення, систематизація знань – «урок», «глосарій»; підсумок уроку «вибір», «анкета»; повідомлення домашнього завдання – «чат», «файл».

Вчителям надається можливість: використання інструментів для розробки авторських дистанційних курсів; розміщення навчальних матеріалів (тексти нового матеріалу, завдання до лабораторних і самостійних робіт; додаткові матеріали (книги, довідники, посібники, методичні розробки) у форматах .doc, .odt, .html, .pdf, а також відео, аудіо і презентаційні матеріали у різних форматах та через додаткові плагіни; додавання різноманітних елементів курсу; проведення швидкої модифікації навчальних матеріалів; використання різних типів тестів; автоматичного формування тестів; автоматизації процесу перевірки знань щодо проходження школярами тестів; додавання різноманітних плагінів до курсу дозволяє педагогу використовувати різноманітні сторонні програмні засоби для дистанційного навчання. Отже, Moodle – це відкрита система управління навчанням, орієнтована, насамперед, на організацію взаємодії між учасниками освітнього процесу..

У дослідженні організації взаємодії «учитель-учень» в електронному навчанні були використані методи анкетування й тестування. Анкетування проводилось в 11 класі з метою виявлення рівня готовності учнів до впровадження дистанційного навчання. Для анкетування залучили понад 20 респондентів. При визначенні їхньої готовності до дистанційного навчання, спирались на такі критерії, як: мотивація навчання; відповідність мети реальним можливостям учня; відповідальність, цілеспрямованість,

систематичність у виконанні завдань; навички самостійної роботи та під керівництвом дистанційного вчителя.

Старшокласникам пропонувалося відповісти на питання: «Чи використовуєте комп'ютер для підготовки домашнього завдання?», «Знань, отриманих на уроках для мене...», «Чи потрібно у школі використовувати дистанційне навчання?». Результати відповідей представлено у «табл. 2.1, 2.2, 2.3».

Таблиця 2.1

Результати відповідей учнів на перше питання анкети

Чи використовуєте комп'ютер для підготовки домашнього завдання?		
Відповіді:	Учнів	%
Так	14	70
Іноді	4	20
Ні	2	10

Таблиця 2.2

Результати відповідей учнів на друге питання анкети

Знань, отриманих на уроках для мене...		
Відповіді:	Учнів	%
Достатньо	7	35
Недостатньо	13	65

Таблиця 2.3

Результати відповідей учнів на третє питання анкети

Чи потрібно у школі використовувати дистанційне навчання?		
Відповіді:	Учнів	%
Так, потрібно	13	65
Напевне, так	4	20
Не знаю	2	10
Не потрібно	1	5

Узагальнення анкет показало, що більшість одинадятикласників зацікавлені зацікавлені у навчанні за дистанційною формою. За дослідженням їх відповідей в анкетах, дітям, власне, подобається працювати дистанційно.

Дистанційне навчання сприятиме виробленню в них самостійності, відповідальності, вміння самостійно здобувати потрібну інформацію, вчитись культурі спілкування у мережі Інтернет, користуватися соціальними сервісами. Навчання учнів на відстані виявило й проблеми: не всі виконували завдання; школярі, переважно, цікавились тестами, де вже були вказані відповіді, а творчі вправи залишилися поза увагою.

Отже, запропоновані електронні навчальні курси є раціональними. Вони розширюють можливості традиційного навчання, роблять навчальний процес більш різноманітним, цікавим, що дозволяє збільшити інтерес до знань, покращити якість знань дітей, підвищити ефективність їхньої самостійної роботи, рівень мотивації до навчання, а вчителю – об'єктивно оцінювати знання учнів, автоматизувавши процес контролю. Результати досліджень показують, що використання дистанційного навчання покращує якість перевірки знань, формує позитивне ставлення до предмета навчання й об'єктивно та оперативно здійснює контроль вчителем.

Перспективою подальшого дослідження, вважаємо розробку нових форм електронного контролю знань з усіх дисциплін, так як вони полегшують роботу педагога.

Завданнями вчителя при дистанційній формі навчання є:

- 1) підготовка дистанційних занять на основі вже наявних чи оригінальних авторських розробок;
- 2) керування навчально-пізнавальною діяльністю учнів (пряме у режимі «on-line» та «offline» з використанням електронної пошти і опосередковане, що закладене у логічну структуру побудови навчального матеріалу курсу);
- 3) контроль знань, умінь і навичок школярів (з використанням тестових завдань);
- 4) налагодження позитивної співпраці з дітьми, ефективно і постійне спілкування.

### **2.2.2. Функціональна схема роботи об'єкта проектування**

Дистанційний курс створювався на платформі Moodle з використанням



безплатного хостингу Gnomio. Функціональна схема представлена на рис. 2.1.

Платформа дистанційного навчання Moodle має в наявності всі інструменти для організації дистанційного навчання в загальноосвітніх школах. Дозволяє організувати доступ до якісних навчальних матеріалів, підготовлених у різних форматах, безперервну мережну взаємодію учасників навчального процесу, постійний контроль за активністю та якістю засвоєння навчального матеріалу. Система дистанційного навчання Moodle проста й інтуїтивно зрозуміла у користуванні.

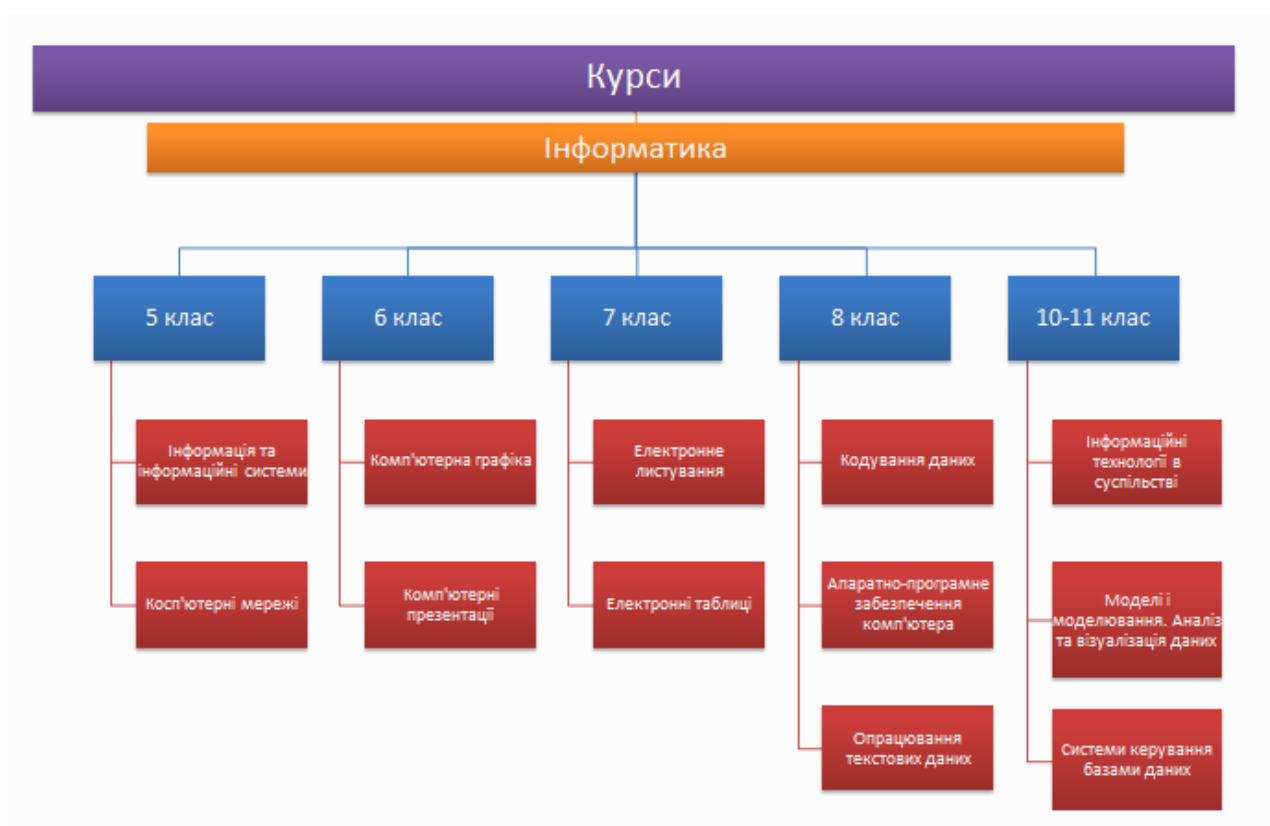


Рис.2.1. Функціональна схема

### 2.3. Сформованість мотиваційної основи діяльності

У науковій теорії та практиці прийнято розрізняти такі поняття, як «мотив» та «мотивація». Мотивація як інтегральна характеристика соціально-педагогічного стану особистості, визначається певною системою критеріїв і показників, що відображають результати та характер самого процесу навчання.

Основними критеріями мотивації навчально-пізнавальної діяльності є:

- *усвідомленість мотивів* (усвідомлення структури мотиву, обґрунтування прийнятих рішень);
- *емоційно-ціннісне ставлення* (пізнавальний інтерес як форма прояву потреб і мотивів навчання, оцінка особистісної значущості освіти);
- *активність особистості в навчально-пізнавальній діяльності* (успішність, самостійність, відповідальність, ініціативність)[46,10].

У психолого-педагогічній літературі поняття «мотив» пов'язують з переживаннями, потребами, бажаннями, інтересами, переконаннями, прагненнями людини; використовують для позначення будь-яких стійких динамічних утворень, які детермінують активність суб'єкта і визначають спрямованість його діяльності. Науковці класифікують мотиви за різними ознаками: за змістом, за джерелом виникнення, за часом прояву, за силою прояву, за ступенем усталеності, за проявом у поведінці, за видами діяльності.

Мотиву навчально-пізнавальної діяльності передують потреби, настанови, цілі, почуття обов'язку тощо. Пізнавальні мотиви мають такі ознаки:

- пов'язані з соціальними і вузько-особистісними потребами;
- пов'язані зі змістом та процесом навчальної діяльності,
- професійні[46,16].

Структуру мотивації навчально-пізнавальної діяльності студентів складають мотиви, які об'єднані у п'ять груп: широкі соціальні мотиви; орієнтовані на досягнення успіху; мотиви, орієнтовані на запобігання невдач; пов'язані зі змістом професії, власне пізнавальні мотиви.

Критерії і показники сформованості мотивів визначили послідовність проведення експерименту, вибір методів для вивчення мотивації та її впливу на результати навчально-пізнавальної діяльності студентів-магістрів, які навчаються за спеціальністю «Професійна освіта. (Комп'ютерні технології)» на факультеті комп'ютерних наук та інформаційних технологій Луцького національного технічного університету.

У результаті проведеного дослідження виявлено чотири рівні сформованості мотивів навчально-пізнавальної діяльності, як:

- *перший (низький) рівень* (мотиви, пов'язані зі змістом процесу навчання слабо виражені; знання студентів поверхневі);
- *другий (невисокий) рівень* (усвідомлення важливості одержання вищої освіти; виражена зовнішня орієнтація мотивації навчання та інтерес до окремих навчальних предметів; студенти вчаться нерівно);
- *третій (достатній) рівень* (повнота усвідомлення як внутрішніх, так і зовнішніх мотивів; студенти виявляють відповідальне відношення до навчання, прагнуть одержати високу оцінку при невисокому рівні інтересу до змісту матеріалу);
- *четвертий (високий) рівень* (високий ступінь повноти уявлень про внутрішні й зовнішні мотиви навчальної діяльності з перевагою внутрішніх; студенти всебічно аналізують особистісні цілі; висока успішність і відповідальність) [46,11].

У ході експерименту було визначено 3 групи умов, що підвищують внутрішню мотивацію магістрів:

- 1) система вищої освіти в цілому та у Луцькому НТУ (оплата за навчання, стипендія, підвищення практичної спрямованості);
- 2) зміст і організація навчально-виховного процесу у Луцькому НТУ на факультеті комп'ютерних наук та інформаційних технологій (можливість вибору спеціалізації, достатня науково-методична база, зручний розклад);
- 3) умови підвищення пізнавальних інтересів студентів-магістрів (застосування нетрадиційних методів навчання, стимулів) [46,11].

В процесі формування мотивів основні труднощі пов'язані з відсутністю у викладачів чітких уявлень про мотиви навчання студентів; великим обсягом навчального матеріалу, недоліками організації освітнього процесу в університеті.

Експериментальна робота з підвищення мотивів навчально-пізнавальної діяльності здійснювалась через реалізацію особистісно орієнтованого підходу

до організації навчання магістрів вказаної вище спеціальності на факультеті комп'ютерних наук та інформаційних технологій Луцького НТУ, в ході викладання таких дисциплін, як: «Теорія і практика надання освітніх послуг», «Інтернет-технології і телекомунікації в бізнесі»

Навчання у виші передбачає не тільки інформаційне насичення, а й всебічний розвиток особистості студента, який компетентний у професійній та інших галузях. Тому навчання студентів повинно бути орієнтоване на формування, головним чином, внутрішніх мотивів навчальної діяльності через утвердження особистісного підходу. Реалізація основної мети відбувалася в цілісному освітньому процесі через активізацію мотиваційних компонентів навчальної діяльності студентів, їхньої суб'єктної позиції в процесі вивчення дисциплін навчального плану.

Особистісна орієнтація передбачає активну суб'єктну позицію даної групи студентів на всіх етапах навчального заняття, і передусім, у визначенні змісту, форм, методів своєї роботи, у вирішенні актуальних проблем теоретичного й практичного характеру з тем курсу, що викладається, через використання принципів і методів інтерактивного навчання. При доборі змісту навчального матеріалу стимулювання забезпечується через орієнтацію на новизну матеріалу, опору на наявні знання і минулий досвід, усвідомлення практичного значення і користь запропонованого навчального матеріалу. Специфіка роботи зі студентами - магістрами має особливості у типі мислення, логіці пізнання.

Як було зазначено вище, активізація мотиваційних компонентів особистості під час організації навчальної діяльності відбувалася через реалізацію особистісно-орієнтованого підходу *на мотиваційному етапі*: усвідомлення студентами змісту тем курсу, їх основного навчального завдання [46,12].

– *на операціонально-пізнавальному етапі*: включення магістрів у процес підготовки заняття за умови їх суб'єктної позиції у процесі його проведення, вибору змісту, способів вирішення навчальних завдань,

самостійної роботи, організації колективної або групової форм роботи;

– *на оціночно-рефлексивному етапі* через включення студентів у процес: контролю (самоконтролю) результатів їхньої діяльності, аналізу підсумкових результатів. Важливим аспектом підвищення мотивації є увага викладача на динаміці позитивних змін навчальної роботи студентів.

Проведений експеримент показав, що в основі процесу підвищення мотивації навчання лежить, власне, активна пізнавальна діяльність самої особистості, також процес навчання активізують методи проблемного й комунікативного навчання. Експериментальна робота засвідчила, що активність особистості виступає важливим чинником результативності освітнього процесу і умовою формування мотивації навчання студентів-магістрів, які навчаються за спеціальністю «Професійна освіта. (Комп'ютерні технології)». Спрямованість цієї роботи на вирішення проблемних завдань і питань, виконання науково-дослідних творчих робіт істотно активізує пізнавальну діяльність студентів. На нашу думку, необхідно підвищити самооцінку студентів, що надалі підштовхне їх до мотивації не тільки вчитися, а й до професійного вдосконалення в майбутньому.

В експериментальній частині дослідження перевірено пізнавальні мотиви та мотиви розвитку особистості, мотивацію студентів до навчальної діяльності, здійснено порівняльний аналіз особливостей мотивації магістрів і першокурсників. Сучасні студенти більш прагматичні, вони хочуть змінити спосіб і якість життя, надаючи перевагу вищій освіті, високій заробітній платні. Щодо навчального процесу, вказували на якість викладання. Їм до вподоби вести бесіду з викладачем на актуальні теми з дисципліни «Теорія і практика надавання освітніх послуг», ніж традиційно конспектувати на лекціях і відповідати на практичних заняттях. Магістри позитивно ставляться до презентацій, вважають, що це розширить їхній кругозір в питаннях надання освітніх послуг у європейських країнах, а використання електронного навчального посібника допоможе зорієнтуватись у правильному підході щодо вивчення тієї чи іншої теми.

У процесі анкетування було опитано 17 студентів, що навчаються за спеціальністю «Професійна освіта.(Комп'ютерні технології)». Використовувались методи опитування, зокрема, анкети для оцінки безпосередніх й опосередкованих мотивів і методика для оцінки мотивації професійно-педагогічної діяльності, що дозволяє виявити три мотиваційних компоненти: внутрішню мотивацію, зовнішню позитивну мотивацію і зовнішню негативну мотивацію. Кожний опитуваний мав відповісти на 10 відкритих запитань і дати оцінку значення мотивів за п'ятибальною шкалою. При обробці результатів враховано успішність студентів протягом семестру, проведений аналіз їх поточної роботи, активності на заняттях. Це дуже важливо для діагностики навчального процесу, так як забезпечує індивідуальний підхід до кожного студента.

Обґрунтовано, що в підвищенні мотиваційної сфери студента-магістра до навчання, створення сучасних електронних засобів навчального призначення (на прикладі електронного посібника з «Теорії і практики надання освітніх послуг») забезпечить активізацію засвоєння навчальної інформації, беручи до уваги специфіку підготовки з певного напрямку або спеціальності, в умовах вищої школи, а також інформаційну взаємодію між викладачами і студентами.

Підкреслимо важливість і самовизначення. Науковець Л.Божович трактує як вибір майбутнього шляху, як потребу знаходження свого місця в праці, у суспільстві, у житті, пошук мети і змісту свого існування, потреба знайти своє місце в загальному потоці життя. У своїх дослідженнях характеризує самовизначення як особистісне новоутворення, пов'язане із формуванням внутрішньої позиції дорослої людини, з усвідомленням себе як члена соціуму, з необхідністю вирішувати проблеми власного майбутнього. На думку Л.Божович, істотна характеристика самовизначення полягає в двоплановості: самовизначення здійснюється через вибір конкретної професії та через загальні, позбавлені конкретності, пошуки сенсу свого життя [103].

Розглядаючи проблему вибору професії С.Крягжде відзначав, що в психологічній, соціологічній літературі немає відповіді на питання, як же відбувається перехід від романтичної спрямованості до реального вибору» [104].

Проблема Я-концепції, як фактора професійного самовизначення особистості, знайшла відображення в роботах Є. Головахи, М. Пряжнікова, С. Чистякової, П. Шавіра та ін. дослідників, які вказують, що професійне самовизначення є складним процесом, невід'ємним від розвитку особистості в цілому. Професійне самовизначення, як життєва перспектива досліджувалось і українським науковцем Є.Головахою. Оскільки вибір професії пов'язаний не стільки з життєвим досвідом, скільки з уявленням про майбутнє, автор досліджував цілісну картину майбутнього у свідомості молоді, що знаходиться в ситуації вибору професії. Ця картина має перспективний характер, містить життєві цінності, плани, орієнтири і життєву мету, які виступають детермінантами професійного самовизначення. Важливим показником професійної перспективи, її реалістичності виступає зв'язок життєвих і професійних очікувань, ціннісних орієнтацій і життєвої мети з професійними планами, здатність пов'язати їх з актуальною життєвою ситуацією[105]. На основі проведених досліджень Є.Головаха робить висновок, що при виборі майбутньої професії особливу увагу треба приділити суб'єктивним і особистісним факторам. Життєві орієнтації і мета особистості, її уявлення про майбутнє і про себе, рівень психічного розвитку і емоційні особливості відіграють першорядну роль порівняно з відповідністю схильностей і здібностей вимогам певної професії [105].

### **2.3.1. Методичні основи використання електронних посібників для підвищення мотивації студентів**

Під методикою використання комп'ютерних технологій у формуванні мотиваційної сфери студентів-магістрів розуміємо теоретично обґрунтовану

сукупність методів і форм використання комп'ютерних технологій, застосування яких є, на нашу думку, важливим. Головна мета використання інформаційно-комунікаційних технологій, підвищення рівня сформованості мотивації до навчання. Цільова група: студенти-магістри групи ПНКм-11, які навчаються за спеціальністю «Професійна освіта. (Комп'ютерні технології)» на факультеті комп'ютерних наук та інформаційних технологій у Луцькому НТУ. Методика реалізується шляхом використання різноманітних форм і методів, як: заохочення, мотиви обов'язку й відповідальності, роз'яснення суспільної значимості навчання, пред'явлення навчальних вимог; виконання проєктів (підготовка мультимедійних презентацій, відео фрагментів та ін.). Головними засобами підвищення мотивації обрано електронні ресурси, а саме: електронний посібник, електронні соціальні мережі. Ці засоби отримали схвальні відгуки студентів. Для успішної реалізації методики використання web-орієнтованих і мультимедійних технологій в умовах вищої школи має бути реалізоване підвищення професійної компетентності викладачів; методичне забезпечення, оснащення аудиторій комп'ютерами.

Під час проведення занять з використанням web-орієнтованих і мультимедійних технологій створюються умови для активного спілкування викладача зі студентами: вони прагнуть висловити свої думки, виконують різні завдання, виявляють зацікавленість до матеріалу, що вивчається. Ці технології можуть використовуватися як супровід освітнього процесу та проведення соціально-педагогічної роботи зі студентами.

Використання web-орієнтованих і мультимедійних технологій буде успішним за умови комплексної систематичної діяльності з урахуванням механізмів впливу соціуму на особистість, забезпечення сприятливого середовища для навчання.

Результати аналізу вітчизняного досвіду використання ІКТ для підвищення мотивації надали можливість виокремити web-орієнтовані і мультимедійні технології, які можуть бути використані. Це – соціальні мережі, мультимедійні презентації, мультимедійні тренажери, мультимедійні



підручники, електронні словники тощо. Комплексне використання цих засобів у навчальній роботі надасть можливість підвищити мотиваційну сферу майбутніх фахівців .

### 2.3.2. Розробка функціональної схеми роботи об'єкта проектування

Для кращого розуміння програмного продукту, а саме: електронного посібника з дисципліни «Теорія і практика надання освітніх послуг», було розроблено функціональну схему даного продукту (рис. 2.2), яка повністю висвітлює всю систему проектування.



Рис. 2.2. Функціональна схема електронного посібника

Дана функціональна схема складається з наступних блоків:

– Блок «Головне меню електронного посібника з дисципліни «Теорія і практика надання освітніх послуг»» як початкове і основне вікно електронного посібника. При запуску посібника нам відкривається саме це вікно, після чого маємо можливість переходу до інших пунктів меню.

– Блок «Тестовий контроль знань» – кнопка, при натисканні на яку, відкривається вікно з інтерактивними тестами з дисципліни «Теорія і практика надання освітніх послуг»;

– Блок «Лекції» являє собою контейнер, який містить структурований навчальний матеріал (лекції) з дисципліни. Кожний блок «теоретичний матеріал» містить по чотири лекції. В першому модулі, починаючи з лекції №1 і закінчуючи лекцією №4, в другому модулі, починаючи з лекції №5 і закінчуючи лекцією №8.

– Блок «Практичні» являє собою контейнер, який містить структурований навчальний матеріал (практичні заняття) з дисципліни. Кожний блок «практична» містить по чотири заняття. В першому модулі, починаючи з №1 і закінчуючи практичним заняттям №4, в другому модулі, починаючи з №5 і закінчуючи практичним заняттям №8.

– Блок «Самостійна робота» являє собою контейнер, який містить структурований навчальний матеріал (самостійне заняття) з дисципліни. Кожний блок «самостійна робота» містить по чотири практичні заняття. В першому модулі, починаючи з самостійного заняття №1 і закінчуючи самостійним заняттям №4, в другому модулі, починаючи з самостійного заняття №5 і закінчуючи самостійним заняттям №8.

– Блок «Про автора» – кнопка, при натисканні якої перед користувачем з'явиться вікно, що містить інформацію про розробника електронного посібника, а саме: академічну групу та прізвище, ім'я по батькові викладача.

– Блок «Керівництво користувача» містить документ, в якому пояснюється, для яких цілей потрібен посібник та як ним користуватись.

– Блок «Презентації про освіту» містить два презентаційні файли про освіту в Бразилії та освіту в Німеччині.

### **2.3.3. Огляд літературних джерел по теорії та методиці дослідження**

Проаналізована педагогічна література, наукові праці українських

вчених, зокрема, дисертаційне дослідження Клименко Н.О. Дослідженню природи, структури мотиваційної сфери особистості та закономірностей її формування; окремим аспектам мотивації діяльності людини, як: зв'язку формування мотивів з минулим досвідом суб'єкта (С.Рубінштейн), ролі пізнавальних та емоційних компонентів у мотиваційних процесах (В.Ковальов, В.Вербицький та ін.), - присвячена велика кількість наукових праць В.Асєєва, Л. Божович, О.Запорожця, Є.Ільїна, Л. Ітельсона, О.Леонтьєва, С. Москвичова, С. Рубінштейна, Г. Щукіної та ін.

Мотивацію навчальної діяльності досліджували А.Вербицький, В.Вєргасов, Т.Габай, О.Гребенюк, А.Маркова, В.Мільман, В.Моргун. Зокрема, різні види мотивів та їх формування у ЗВО вивчали: О.Алексюк, С.Архангельський, І.Зайцева, А.Зерниченко В.Каган, В.Леонтьєв. Науковці І.Бєх, Є. Бондарєвська, О.Савченко вказували на необхідності впровадження особистісно-орієнтованого навчання як передумови формування мотиваційної сфери.

Так, І.Зайцева розглядає формування мотивації учіння студентів вищих економічних закладів, а Г.Костишина – вищих технічних закладів освіти; П.Лузан – навчально-пізнавальну активність. Актуальність і доцільність дослідження зумовлена існуючою суперечністю між системою професійної підготовки і вимогами суспільства до кваліфікації та компетентності майбутніх фахівців.

Теоретичною основою дослідження є Національна доктрина розвитку освіти України в ХХІ ст., Державна національна програма «Освіта» (Україна ХХІ століття), наукові праці дослідників про цілісність навчального процесу (І. Лєрнер), особистісно-орієнтоване навчання (І.Бєх,Є.Бондарєвська, О.Малихіна, О.Савченко, О.Сібіль, І.Якиманська), визначення суті навчально-пізнавальної діяльності (В.Лозова), формування мотиваційної сфери студентів ЗВО (О.Алексюк,С.Архангельський, І.Зайцева, В.Каган), професійного розвитку студентів університетів (А.Алексюк, Н.Токар) [46,8].

Зазначимо, що в західній психології виділяють два підходи до розгляду

мотивації, які ґрунтуються на біхевіористській і психоаналітичній теоріях. Вітчизняні психологи дотримувались гуманістичного напрямку: формування мотивів людини пов'язане з її соціальною сутністю, звичками, характером, ідеалами. (М.Алексєєва, О.Леонтєв, Л.Божович) [46,.6]. Згідно з визначенням українського вченого С.Гончаренка, мотивація – це «система мотивів або стимулів, яка спонукає людину до конкретних форм діяльності або поведінки». На його думку, «як мотиви можуть виступати уявлення, ідеї, почуття й переживання, що виражають матеріальні або духовні потреби людини. Одна й та сама діяльність може здійснюватись з різних мотивів» [46,6]. Досить часто мотивацію визначають як психологічну якість, що веде людину до здійснення цілі. У вітчизняній психології вивчення мотивації має давні традиції.

На думку С.Вітвицької, результатом професійного саморозвитку має стати мотивація студента-магістра до педагогічної діяльності, що включає такі компоненти:

- цільовий (забезпечує спрямованість на особистісно-професійні зміни, на формування педагогічної спрямованості);
- змістовий (розробка системи особистісно-набутих знань для професійної діяльності і саморозвитку;
- операційний (система шляхів, способів, прийомів здійснення наукової діяльності);
- аксіологічний (включає вміння формувати людські й загальнолюдські цінності);
- світоглядний ( створення власної педагогічної концепції).

Є.Ільїн розглядає мотив як складне психологічне утворення, що спонукає до свідомих дій та вчинків, є основою для цих дій. Поняттям «мотив» він позначає такі психологічні явища, як: намір, бажання, прагнення, побоювання тощо, у яких відображається наявність готовності до досягнення певної мети. С. Гончаренко визначає мотив як спонукальну причину дій, вчинків людини, спрямованих на задоволення потреб[47] . За словами О. М. Леонтєва, мотив –

це прагнення, бажання володіти чимось конкретним (дипломом вищої освіти, професією, іноземною мовою тощо).

Попри доволі широке освітлення вказаної теми існують певні практичні проблеми у мотивуванні студентів до навчальної діяльності, що відбивається на успішності їхнього навчання. Зокрема, особливості мотивації не були достатньо дослідженими на прикладі студентів-магістрів на факультеті комп'ютерних наук та інформаційних технологій у технічному університеті. Формування позитивної мотивації до майбутньої професії неможливе без стійкої мотивації до навчання. Безумовно, деякі студенти мають позитивну мотиваційну сферу на 1 курсі магістратури: вони готові отримувати нові знання як для свого професійного майбутнього, так і для особистісної мобільності. Але, згідно проведеного опитування, більшість не готова отримувати нові знання, і як наслідок, низька мотивація до навчання, або взагалі її не має. Отже, незважаючи на наявність у сучасній науці значної кількості наукових праць, присвячених проблемі підвищення мотивації навчально-пізнавальної діяльності у ЗВО, це питання залишається актуальним у педагогіці та педагогічній практиці.

Розглядаючи інноваційні технології в освітньому просторі, теоретичний доробок українських вчених з цього питання, ми проаналізували мотиваційну сферу студентів-магістрів у конкретному навчальному закладі та визначили, що для позитивного підвищення мотивації необхідні такі умови, як:

- професіоналізм викладача, його компетентність;
- ставлення до студента-магістра як до майбутнього фахівця;
- професійна спрямованість навчальної діяльності;
- організація навчання як процесу пізнання;
- використання методів, що стимулюють навчально-пізнавальну діяльність;
- усвідомлення найближчих та кінцевих цілей навчання;
- професійна спрямованість навчальної діяльності;
- доступність змісту навчального матеріалу, що пропонується викладачем

назанятті»[47].

У соціолого-педагогічному словнику читаємо: «Мотив – предметний зміст потреби, для задоволення якої суб'єкт здійснює активну, спрямовану діяльність. Мотивація – спонукання до діяльності людини, пов'язане із задоволенням певних потреб; сукупність внутрішніх психологічних умов, що спричиняють і спрямовують людські дії та вчинки і керують ними. Мотивація – це процес дії мотиву...» [4,146] . Український педагогічний словник трактує «мотив» і «мотивацію» так: «Мотив – спонукальна причина дій і вчинків людини (те, що штовхає до дії). Мотивація – система мотивів або стимулів, яка спонукає людину до конкретних форм діяльності або поведінки. ..» [48,217]. Різні види мотивів та їх формування (мотивацію) у ЗВО вивчали: А.М. Алексюк, С.С.Архангельський, І.В.Зайцева, Є.П.Льїн, С.С.Канюк, О.М. Леонтєв та ін.

Виходячи з вищесказаного, поняття «мотив» являє собою досить складний феномен. Розділяємо погляди науковців проте, що «мотивація» набагато ширше поняття, яке охоплює мотиви, потреби, цілі, наміри, переживання тощо. У наукових дослідженнях мотивацію розглядають як сукупність причин психологічного характеру, що визначає поведінку людини, її спрямованість й активність. Всебічне розкриття причин, якими пояснюється та чи інша поведінка особистості, її дії, передбачає аналіз сукупності мотивів, якими зумовлюється конкретна поведінка[49]. Формування мотивації можливе лише тоді, коли людині вдається пов'язати мету з особистісними цінностями та з результатом майбутньої діяльності. У науковій роботі ми аналізуємо позитивну мотивацію, оскільки вважаємо, що негативна гальмує розвиток людини в цілому та її креативні здібності, зокрема [47]. Багато наукових джерел трактують позитивну мотивацію до навчання, яка заснована на потребах, інтересах людини і не вимагає додаткових стимулів, зовнішнього впливу. Так, А.О.Реан стверджує, що висока позитивна мотивація відіграє роль компенсуючого чинника у випадку недостатньо високих здібностей. Отже, мотиваційна складова навчальної діяльності охоплює пізнавальні потреби,

мотиви і сенси навчання. Під час занять у студентів має виникати потреба у самовдосконаленні, самореалізації й самовираженні.

Значну роль у формуванні цієї потреби відіграє співпраця між викладачем і студентами. Згідно визначення С.С.Занюк, навчально-пізнавальна діяльність – це процес взаємодії людини з навколишнім середовищем, завдяки чому вона досягає свідомо поставленої мети, яка виникла внаслідок появи потреби вчитися [47]. Отже, викладач має постійно створювати умови, за яких виникає потреба вчитися. Українські науковці вважають, що основним сенсом навчально-пізнавальної діяльності є зміни в інтелектуальному, моральному, особистісному розвитку людини, формування механізмів її самоорганізації. Ми погоджуємося з цим.

Під мотивом навчальної діяльності розуміємо усі фактори, які зумовлюють активізацію навчальної діяльності: потреби, цілі, установи, обов'язок, інтереси. У групі пізнавальних мотивів студентів ми виокремлюємо:

– *внутрішні мотиви*, які виникли завдяки змісту і процесу навчання у ЗВО (професійні, пізнавальні мотиви);

– *зовнішні мотиви*, що залежать від чинників поза навчальною діяльністю (широкі соціальні мотиви; вузько-особистісні мотиви).

У професійній освіті особливо зростає особистісна орієнтація [46,9]. Мета особистісно-орієнтованого навчання полягає у створенні оптимальних умов для розвитку, становлення особистості як суб'єкта соціуму. Особистісно-орієнтоване навчання це органічне поєднання навчання та учіння – індивідуально значущої діяльності окремого суб'єкта, в якій реалізується досвід його життєдіяльності. Особистісно-орієнтоване навчання забезпечує:

- розвиток особистості студента;
- надає кожному студенту, спираючись на його здібності, схильності, інтереси, особистісні цінності й суб'єктивний досвід, можливість реалізувати себе у різних видах діяльності;
- форми і методи навчання підбираються так, щоб студент міг



проявити вибірковість у відношенні до предметного матеріалу, тобто мати право вибору навчального предмета;

– будується за принципом варіативності, тобто визнання різноманітності змісту і форм навчального процесу, вибір яких повинен здійснюватися викладачем з урахуванням цілей розвитку студента.

У ході теоретичного аналізу підвищення мотивації студентів-магістрів до навчання, було встановлено, що загальними умовами є: зміст навчального матеріалу, організація й колективні форми навчальної діяльності, її оцінка, а також стиль роботи викладача. Важливими, на нашу думку, умовами щодо змісту навчання є: усвідомлення найближчих і кінцевих цілей навчання, теоретичної й практичної значущості засвоєних знань, професійна спрямованість навчальної діяльності, проблемні ситуації, емоційність викладу матеріалу. Ставлення студентів-магістрів до навчальних предметів залежить від важливості предмету для майбутньої професійної діяльності, інтересу до певної галузі знань, якості викладання, міри труднощів в оволодінні предметом, взаємовідносин із викладачем.

Оскільки будь-якому мотиву передують потреби, розглянемо це поняття. Потреба – стан індивіда, пов'язаний з відчуттям необхідності в чомусь важливому для існування й розвитку людини[50]. Потреби є джерелом активності людини. Завдяки їм здійснюється регулювання поведінки, визначається спрямованість мислення, емоцій, почуттів. З огляду на потреби особистість ставить перед собою певні цілі. Серед основних потреб науковці визначають: біологічні (потреби в їжі, повітрі тощо); матеріальні; духовні, особистісні (наприклад, потреба в навчанні). Ці потреби виступають основою мотивів. Мотиви, у свою чергу, складають основу мотивації індивіда [50].

У процесі дослідження спиралась на концепцію М.Рогова виокремили безпосередні й опосередковані мотиви. Безпосередні мотиви включаються в сам процес діяльності і відповідають соціально значущим цілям. Опосередковані - пов'язані з цінностями, що не належать до самої діяльності. До безпосередніх мотивів належать: пізнавальні (прагнення творчої

дослідницької діяльності, процес вирішення задач, самоосвіта, орієнтація на нові знання); мотиви розвитку особистості (інтелектуальне і духовне зростання) [50].

В структурі опосередкованих мотивів розрізняють: соціальні (усвідомлення необхідності вищої освіти; її престижність; обов'язок і відповідальність; соціальна ідентифікація; схвалення викладачів) і мотиви досягнення (краще підготуватися до професійної діяльності, отримати престижну роботу)[50]. У навчально-пізнавальна діяльності студентів-магістрів завжди є дихотомія зовнішніх і внутрішніх мотивів, які розглядалися нами вище.

Структуру навчальних мотивів можна класифікувати за двома групами:

- пізнавальні мотиви ґрунтуються на інтересі студентів до змісту матеріалу, що вивчається, і майбутньої професійної діяльності;
- мотиви досягнення, в основі яких лежить прагнення до успіху та уникнення невдач. Це можуть бути: широкі соціальні мотиви (мотиви обов'язку перед народом України, батьками тощо); мотиви самовизначення (розуміння ролі професійних знань, умінь для майбутньої професійної діяльності й досягнення успіхів); мотиви вдосконалення; корисливі мотиви: намагання отримати високі оцінки; негативні мотиви: намагання уникнути неприємних відносин з викладачами, однокурсниками (мотивація уникнення неприємностей) [50].

## **РОЗДІЛ 3 ОРГАНІЗАЦІЙНО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ДІЛОВИХ ЯКОСТЕЙ УЧАСНИКІВ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ**

### **3.1 Впровадження ІКТ в освітній процес**

Дане питання набуває нового аспекту в умовах сучасної школи: розширення впливу використання інформаційних технологій; необхідністю диференціації навчання, безперервного контролю знань учнів і, паралельно, формування позитивного відношення до роботи на уроках, підняття інтересу до навчання при врахуванні вчителем індивідуальних можливостей кожного та справедливого оцінювання. У вчителів, особливо з великим педагогічним досвідом, виникають труднощі у здійсненні електронного контролю школярів, коли Інтернет сьогодні перетворився на середовище, в якому можна вести повноцінне навчання бажаючих. В рамках розвитку інформаційних технологій особливо актуальна є автоматизація процесу контролю знань – створення електронного журналу, який дозволить моделювати методику роботи вчителя, тим самим керувати процесом навчання. Це забезпечить значну економію часу вчителя, дозволить батькам швидко побачити й оцінити показники якості досягнень своїх дітей. Таким чином, електронний журнал дозволяє сформувати власну структуру оцінювання знань учнів, швидко та якісно виконати розрахунки успішності в класі, визначити рейтинг учня в класі і надати дані для аналізу батькам.

Актуальність впровадження ІКТ у школах, недостатня розробленість методичного забезпечення, вимоги суспільства щодо підвищення ефективності навчально-пізнавального процесу й обумовило вибір дослідження успішності учнів в умовах використання електронного документообігу контролю. Від вирішення цієї проблеми багато у чому залежить удосконалення шкільної освіти, результативність процесу навчання і розвитку учнів, а, відтак, створення передумов для формування особистості дитини.

Реформування освіти вимагає від педагогічних працівників застосовувати інформаційні технології в навчанні, у виховній, позакласній роботі з учнями. Щоб ефективно й педагогічно виважено використовувати інформаційні технології, особливо в умовах школи, необхідно мати універсальні знання, професійну компетентність й навички для того, щоб розкрити здібності дітей та підняти престиж навчання, творчий потенціал учнів, задовольнити інтелектуальні потреби для формування соціальної компетентності, починаючи з молодшого шкільного віку. Впровадження ІКТ в освітній процес висвітлено у наукових працях В.Ю. Бикова, М.П. Лещенко, С. Г.Литвинової та ін. Підготовку й підвищення кваліфікації педагогів, інформаційно-комунікаційну компетентність досліджували В.В. Олійник, М. П. Лещенко, О. В. Овчарук, О.В. Співаковський, Л. І.Тимчук . ІТ-технології – це наше сьогодення. Тому закономірним є комп'ютеризація навчального процесу в освітніх закладах з метою забезпечення якісної підготовки школярів, з однієї сторони, а з іншої – унікальна можливість школи зайняти високий рейтинг за впровадження новітніх технологій в освітній процес. На перший погляд, дійсно, виглядає сучасно, оскільки мінімізує прямий контакт учень-вчитель.

Аналіз наукової літератури показав, що педагогічні працівники з великим досвідом роботи не готові до використання web – орієнтованих і мультимедійних технологій у професійній діяльності; електронного документообігу контролю знань учнів. Аспекти їх впровадження у школі неможливі без підвищення рівня компетентності учасників освітнього процесу. Узагальнюючи сказане, зазначимо суперечності, які виникають в питанні недостатньої підготовки вчителів та недостатнім практичним впровадженням у навчально-виховний процес середньої школи web-орієнтованих і мультимедійних технологій, відсутністю спеціально розроблених для цього методик; проблемою координованих дій у цьому питанні вчителів, батьків та потребою вдосконалення соціально-педагогічної

діяльності з учнями за відсутності у багатьох навчальних закладах методик застосування інноваційних технологій.

На основі аналізу наукової літератури визначено, що шкільний вік є одним із важливих періодів становлення особистості. Саме навчальна діяльність у школі робить дитину носієм нової соціальної ролі і оволодіння нею стає суттю її подальшого життя. Сьогодні професійна компетентність вчителя формується нецілеспрямовано, а тому одним із важливих напрямів роботи закладу загальної середньої освіти є створення умов для формування цієї компетентності. Модернізація контролю навчального процесу потребує сучасної комп'ютерної техніки і засобів комунікації, що не є перешкодою у його активному використанні. Традиційна форма навчання має перелік недоліків, які не дозволяють якісно й ефективно проводити детальний аналіз навчальної діяльності, успішності усіх учнів, так як учителю не вистачає часу для опитування всього класу. Проведення електронного документообігу контролю знань є основою для отримання учнями та їх батьками об'єктивної оцінки рівня навчальних досягнень, з метою управління поточним навчальним процесом і забезпечення індивідуалізації навчання в електронному середовищі. Стає зрозумілим, що контроль - це сама процедура управління навчанням і є невід'ємним елементом самого процесу. Саме для вчителів використання електронного щоденника має суттєвий перелік переваг перед традиційною формою контролю якості знань: автоматичне заповнення звільняє вчителя від виконання рутинної роботи та додає більше часу на вдосконалення своєї професійної діяльності, на розробку й використання новітніх засобів; збільшується можливість реалізації індивідуальної роботи з батьками, яка в новій системі освіти є однією із основних[51,54]. Головна мета такого модулю інформаційної системи управління освітнім процесом – формування первинних даних обліку успішності учнів[51,68].

Обґрунтовується важливість не тільки професійної компетентності педагогів в умовах сучасного інформаційного простору, а й соціальна компетентність учнів. Існує багато чинників, що впливають на формування

соціальної компетентності школярів (родина, друзі, педагогічні працівники, політичні, релігійні заходи та ін.), серед яких значний вплив мають засоби масової інформації, комп'ютерні пристрої, мобільні телефони, оскільки для дітей, починаючи з дошкільного віку, вони стали пріоритетними. Для усунення негативних чинників впливу на учнів, педагогам і батькам потрібно створити сприятливі умови для формування соціальної компетентності у їхньому повсякденному житті.

Також зазначається, що нагальною є потреба суспільства в учителях, які володіють інформаційними технологіями та реальним станом і характером підготовки дітей у школі. Їх активна взаємодія з електронним навчальним продуктом – головна перевага. Рівень інтерактивності – рівень активності особистості у роботі з електронним навчальним продуктом і один з важливих показників. Освітній процес у реаліях сьогодення – процес взаємодії того, хто навчається та навчального середовища, яке включає педагога, навчальні матеріали (контент) і учнів. В освітньому процесі співіснують педагогічна, пізнавальна й соціальна складова, причому соціальна є головним інструментом отримання і засвоєння інформації[51,23]. А створення й підтримка сприятливого клімату всередині класу за рахунок керування пізнавальними й соціальними процесами – важлива функція вчителя.

Отже, актуальним є твердження науковця Г. Шемаєвої, що формування електронних наукових видань сприяє досягненню якісно нового рівня повноти й оперативності задоволення інформаційних потреб суспільства в наукових знаннях [52,8].

### **3.2.Огляд і аналіз результатів теоретичних та експериментальних досліджень**

Сучасна система комунікації в школі пройшла інноваційний шлях. Утворюються шкільні комп'ютерні системи, що дозволяють усі дані зберігати в електронному вигляді, а саме: сервіси електронних журналів успішності, електронні щоденники. Так, запровадження у школах електронного

щоденника дозволяє змінити формат взаємодії вчитель–учень, учень–батьки, вчитель–батьки. Робота з електронним журналом визначає роль вчителя як тьютора[51, 68]. Наявність класного електронного журналу передбачає доступ до нього в будь-який час та в будь-якому місці, де є Інтернет, а також здійснюється автоматизація процесу отримання необхідної інформації для організації ефективного моніторингу поточної успішності учнів, виконання навчальних планів. Сучасні інформаційні технології підвищують успішність учнів і вдосконалюють ефективність освітнього процесу. Інформація про успішність включає в себе відмітки і пропуски, коментарі до них; нотатки до уроків; домашні завдання; зауваження; розклад, занять та ін. Інформація надається по-різному:

- журнал
- щоденник
- таблиця успішності
- графіки успішності за кожним класом і учнем

Існує 5 основних типів користувачів сайту (директор, адміністрація, вчитель, учень, батьки). Кожен з них має певний набір прав і відповідний рівень доступу до інформації. Додатково для закладів освіти є можливість розміщення сучасного сайту, який містить великий набір функціональних розділів з можливістю створювати додаткові текстові сторінки. Представлені такі особливості, як: виняткова функціональність (можливість індивідуально налаштувати багато аспектів роботи); зовнішній вигляд: всі шкільні документи (журнал, щоденник та ін.) виглядають схожими на паперові прототипи, але з сучасним поліпшенням; найвища швидкість роботи системи на обробку запиту. Сайт установи і система електронного обліку успішності взаємопов'язані й інтегровані між собою. Використовуючи можливості сервісу, установа освіти отримує потужний веб-інструмент для автоматизації навчального процесу..

Електронний журнал створюється з кожного навчального предмета. Доступ до нього мають вчителі–предметники, класний керівник, директор. Батькам і учням журнал недоступний. За допомогою електронних журналів вчителі за два кліки можуть: виставити оцінки, відзначити відсутніх. На підставі даних, внесених вчителями до журналів, для кожного учня формується його електронний щоденник. У ньому відображено все, що вчителі внесли до журналу (відмітки, пропуски, коментарі тощо), а також поведінка і зауваження за кожний тиждень. Для батьків є можливість «підписувати» щоденник своєї дитини.

Для кожного школяра є зведена таблиця всіх оцінок, отриманих за четверть з навчальних предметів. У таблиці містяться також пропуски, середній бал і четвертна оцінка з кожного предмета. При наведенні миші на клітину з оцінкою з'являється додаткова інформація про неї: ким і коли була виставлена, а також коментар педагога. Таблиця успішності доступна як вчителям, так і батькам, і учням. Таким чином, можна легко і зручно простежити успішність дитини протягом навчального періоду. Існує безліч інших можливостей, як:

- розклад уроків учня і вчителя;
- розклад шкільних дзвінків, чвертей і канікул;
- персональні сторінки кожного користувача;
- спілкування всередині школи [ 53].

Обґрунтованим є використання електронного щоденника батьками, які дізнаватимуться про успішність їхньої дитини та відвідування нею занять, отримуватимуть рекомендації вчителя, нагадування про батьківські збори й інші шкільні заходи; інформацію про результати написання самостійних і контрольних робіт. Електронний щоденник має низку переваг і для учнів. Вони можуть у будь-який момент уточнити домашнє завдання з навчального предмета; дізнатися, коли планується проведення виховних заходів або ж написання контрольної роботи. Мають можливість обговорити як вирішити складне завдання; стежити за своєю середньою оцінкою тощо. Виокремимо



одну з переваг використання електронного щоденника для педагогів, як можливість вести діалог з учнями і батьками максимально ефективно. Окрім цього, вчителі можуть здійснювати моніторинг якості освітнього процесу, рівня освіченості учнів; вести облік поточної успішності, прогнозувати результати підсумкової атестації, проводити порівняльний аналіз успішності з різних періодів навчання. Педагоги мають змогу розсилати повідомлення учням і батькам про зміни в розкладі, в режимі роботи школи, заміни уроків. існує прямий зв'язок між вчителями, учнями та батьками школярів; є можливість супроводжувати домашні завдання додатковими електронними матеріалами (файлами); доступний централізований спосіб оповіщення.

Серед проблем, які виникають із впровадженням такої системи, – велике додаткове навантаження на вчителів. По-перше, протягом навчального року виставляється багато поточних оцінок; по-друге, можуть виникнути проблеми технічного оснащення школи (недостатня кількість комп'ютерів, нестабільний доступ до Інтернету); низький рівень володіння педагогами інтернет-технологіями, складність встановлення й налаштування програмного забезпечення, психологічні проблеми (занепокоєння через втрату інформації (із-за технічних причин)[54].

Описуючи сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання в підготовці школярів, ми проаналізували неналежні умови для заповнення журналу електронними засобами у конкретному навчальному закладі.. Учителі сільської школи не забезпечені планшетами, комп'ютерами. не забезпечується вільний доступ до Інтернету. А сучасні тенденції розвитку веб-технологій орієнтують споживачів інформаційних ресурсів на використання мобільних пристроїв. як: смартфонів, планшетів та нетбуків, які дуже поширені в шкільному середовищі, насамперед, як засіб спілкування. Тому використання цих пристроїв в навчальному процесі було б ефективним доповненням до традиційних методів і технологій навчання [53]. За умови вільного доступу до інтернету батьки будуть мати можливість отримувати онлайн інформацію про оцінки дітей як додаткову послугу. Хто не бажає

підписуватися на цю послугу, – отримуватимуть інформацію від класних керівників. Захист персональних даних батьків гарантується.

Отже, обов'язковими аспектами навчального процесу, що ґрунтується на інформаційних технологіях сьогодні, є контроль знань учнів, а також професійна компетентність, професійна готовність вчителів. А для цього необхідно створити умови для їх перепідготовки, перекваліфікації фахівців з урахуванням запитів ринкової економіки, суспільства в цілому. Ресурсне забезпечення навчання слід розглядати як сукупність фінансових, трудових, матеріально-технічних, інформаційних ресурсів, спрямованих на організацію та функціонування електронного документообігу контролю знань в системі освіти. При організації його використання необхідно враховувати проблемні аспекти, які виникають внаслідок його специфіки й зумовлюють додаткову увагу з боку вчителів, зокрема: повна відсутність або обмеження соціального контексту, живої комунікації; орієнтація більшості педагогів на традиційну форму навчання; збільшення часових і матеріальних витрат з боку вчителів та ін.

Аналізуючи результати теоретичного й експериментального аспектів дослідження, дається визначення, що таке компетентність вчителя. У соціолого-педагогічному словнику, «компетентність – це психо-соціальна якість, котра означає силу й упевненість, джерелом яких є відчуття власної успішності та корисності; сприяє усвідомленню особистістю власної здатності ефективно взаємодіяти з оточенням»[4,114].

Український науковець В.Синенко розглядає поняття «професійна підготовка» й «професійна компетентність» вчителя. Перше поняття розкриває процес оволодіння необхідними знаннями й навичками, а друге – результат цього процесу, якісну характеристику. Дослідник визначає критерії професіоналізму вчителя, як: глибокі професійні знання й теоретичні вміння, комплекс практичних умінь і навичок, застосованих на практиці. Набуття вчителем професійної компетентності означає, що професійне знання формується водночас на всіх рівнях: методологічному, теоретичному,

методичному, технологічному. Це потребує професійного мислення, здатності аналізувати, синтезувати здобуті знання в досягненні навчальної мети, цілісно уявляти технологію їх застосування[55,176]. О.Біляковський аналізує компоненти професійної компетентності. Це – когнітивно-технологічна, методична, комунікативно-ситуативна, психолого-педагогічна та ін. Розглянемо їх. Когнітивно-технологічна (компетентність з фахового предмета) охоплює глибокі знання, кваліфікацію і досвід практичної діяльності у галузі предмета; оволодіння сучасним інструментарієм вивчення особистості учня; використання прийомів педагогічного менеджменту; вміння організовувати суб'єкт-суб'єктний навчальний процес, спрямований на всебічний розвиток особистості школяра.

Методична компетентність включає нові методичні та педагогічні ідеї, підходи до навчально-виховного процесу в сучасних особистісно-розвивальних, креативних технологіях, володіння різноманітними методами, прийомами і формами організації навчання [55,177].

Комунікативно-ситуативна компетентність – це взаємодія між учасниками навчально-виховного процесу, врахування педагогом вікових, психологічних, індивідуальних особливостей учнів; вміння бачити в дитині особистість, поважати її думку; толерантність у стосунках; вміння створювати атмосферу творчого спілкування і позитивного настрою.

Психолого-педагогічна компетентність забезпечує психолого-педагогічну діагностику; вміння здійснювати індивідуальну роботу на основі її результатів, виявляти особистісні характеристики школярів, визначати емоційний стан дитини, грамотно вибудовувати взаємовідносини з колегами, батьками.

Інформаційно-технологічна компетентність включає вміння і навички роботи з ІКТ; раціональні прийоми пошуку, аналізу, відбору, систематизації, використання інформації; різноманітні тестові завдання; організацію навчального процесу на основі комп'ютеризації [55,178].

Отже, професійна компетентність вчителя – це, перш за все, усвідомлення перспективи власного професійного розвитку через неперервне професійне навчання; соціальній активності у суспільстві.

### **3.3. Методика використання електронного документообігу контролю знань**

Під методикою використання електронного документообігу контролю знань учнів, розуміємо теоретично обґрунтовану сукупність методів і форм використання сучасних технологій, застосування яких в умовах середньої школи є основою формування компетентності як учителів, так і школярів. Методика реалізується шляхом застосування різноманітних форм та методів. Виконуючи наукове дослідження, пояснюючи ті чи інші освітні процеси, ми спиралась на певні наукові методи, як: загальнонаукові та конкретно-наукові. Метод аналізу дає змогу всебічно пізнати об'єкт і предмет дослідження. Індукція забезпечує перехід до загальних положень. Абстрагування, як розумове виділення окремих характеристик предмета дослідження, здійснювалось нами двома етапами. На першому етапі вивчались суттєві характеристики предмета дослідження, а на другому – електронний журнал ми порівняли з електронним щоденником. Метод конкретизації відображає стан об'єкта і предмета дослідження з певними умовами їх існування. Експеримент, спостереження, порівняння традиційно зараховують до конкретно-наукових або емпіричних.

У процесі написання монографії, теоретично обґрунтовуючи, експериментально перевіряючи ефективність використання електронного журналу, ми розглядали разом в дихотомії з успішністю дітей на уроках. І в цьому процесі контроль є обов'язковим компонентом перевірки результативності засвоєння навчального матеріалу. Проводячи уроки, відзначимо ефективність застосування тестування в оптимізації змісту навчання. Зупинимось на цьому питанні детальніше. Формати завдань є

різними: вибір варіанту з декількох, написання власного, запитання з картинками, відео тощо. Сучасні мобільні технології дають можливість забезпечити створення тестів і реалізацію об'єктивного контролю знань за допомогою мережевого програмного забезпечення для ноутбуків, планшетів, смартфонів. Розглянемо Інтернет-сервіс Plickers, призначений для тестувань або опитувань. Він дає можливість миттєво оцінити відповіді всього класу. Засобами розробки електронного журналу є : web-ресурси, сайти, електронні соціальні мережі, авторський електронний освітній ресурс «Сайт для педагогічних працівників і батьків школярів». Для успішної реалізації методики використання електронних журналів в освітньому процесі має бути реалізоване: підвищення компетентності педагогічних працівників; методично-технічне забезпечення; керування та координація дій педагогічних працівників і батьків учнів. Розроблені методичні рекомендації для педагогів, спрямовані на надання допомоги у питаннях формування даних обліку успішності школярів, а відтак, їх використання в системі управління навчанням.

Як показує практика, на шляху впровадження нового, спостерігається перехід від теоретичного опанування наукових ідей до їх практичного використання у вигляді інноваційних технологій навчання, управління, нових організаційних структур. Для педагогічної науки залишається актуальною проблема контролю рівня навчальних досягнень учнів. І в умовах нової української школи важливі інноваційні підходи до її вирішення. Контроль та оцінювання є обов'язковим компонентом навчання, необхідною передумовою будь-якого процесу, а також засобом педагогічного керування навчально-пізнавальною діяльністю учнів, при якому здійснюється регулярне поетапне оцінювання засвоєних знань[56,120]. Головна мета контролю як дидактичного засобу управління навчанням, – забезпечити його ефективність через самостійне застосування здобутих знань на практиці, стимулювання навчальної діяльності школярів, формування у них прагнення до самоосвіти.

Ефективність контролю забезпечується дотриманням певних вимог, серед яких:

– індивідуальний характер контролю успішності. Виявлення знань кожної дитини, її успіхів чи невдач; знання рівня самостійності учня в пізнавальному процесі, характеру труднощів, як він їх долає і якої допомоги потребує; особлива увага має приділятися до школярів з фізичними вадами; вміле формулювання запитань, використання додаткових запитань під час опитування слабших та ін.;

– систематичність контролю. Привчання учнів систематично виконувати уроки, створення в класі відповідного морально-психологічного клімату, коли «не знати» – це не соромно; систематичне опитування за допомогою самостійних завдань; розробка системи опитування, за якої оцінки виставляють тим дітям, які доповнювали відповіді інших, були активними; приділення особливої уваги слабшим учням, спонукання їх до пізнавальної діяльності на всіх етапах уроку[57].

– відсутність системи в опитуванні учнів призводить до того, що вони вчать матеріал тільки тоді, коли відчувають, що їх можуть викликати, і намагаються визначити наперед, коли і з якого предмета будуть опитувати.

– достатня кількість даних для оцінки: при виставленні оцінки враховуються відповіді на поставлені запитання, доповнення до відповідей інших дітей на уроках.

– дотримання об'єктивності під час оцінювання знань: оцінка виставляється тільки за знання, не мають впливати суб'єктивні чинники, як: особисте ставлення педагога до учня; кожну виставлену оцінку вчитель обґрунтовує, щоб запобігти невдоволенню школярів, які часто переоцінюють свої знання;

– єдність вимог до оцінювання знань учнів. Подолання крайнощів в оцінюванні: надмірної вимогливості або поблажливості[57].

За допомогою навчального контролю розв'язують такі завдання, як:

- виявлення готовності учнів до сприйняття, усвідомлення і засвоєння нових знань;
- отримання інформації про характер самостійної роботи в процесі навчання;
- визначення ефективності організаційних форм, методів і засобів навчання;
- виявлення рівня правильності, обсягу засвоєних знань, умінь і навичок.

Ці та інші завдання визначають зміст контролю, який змінюється із зміною дидактичних завдань[56,121].

Упровадження критеріїв оцінювання навчальних досягнень учнів конкретизується такими положеннями:

1) Навчання здійснюється за навчальною програмою, яка визначає цілі, еталони (рівні) засвоєння навчального матеріалу, об'єктивні умови та засоби досягнення поставленої мети.

2) В основі оцінювання результатів навчальних досягнень учнів лежить якість знань.

3) Контроль здійснюється згідно вимог до навчання, принципів диференціації, індивідуалізації, прогнозованості [56,121].

Орієнтуючись у навчанні на комплекс цілей (навчальну, дидактичну, розвиваючу і виховну) виділяємо такі види контролю, як: оперативний, поточний, тематичний і підсумковий.

Суттєвою рисою оперативного контролю є перевірка психологічної готовності учнів до здійснення певних перетворень у предметі пізнавального завдання. Відомо, що на ефективність контролю суттєво впливає частота перевірок кожної дитини. Для того, щоб засвоїти матеріал, учень повинен бути забезпеченим необхідними матеріальними засобами.. Сучасні технічні та програмні засоби, а також мобільні додатки, що надаються мережею Інтернет, дають можливість учителю здійснити контроль із мінімальними витратами

фінансів, часу і сил. Їх використання полегшує виявлення рівня якості знань учнів, дає змогу оперативно відстежувати й коригувати результати навчання. Попередній контроль здійснюють переважно з діагностичною метою перед вивченням нової теми для з'ясування загального рівня підготовки учнів з предмета, щоб спрямувати організацію їх навчально-пізнавальної діяльності.

Поточний контроль використовують у повсякденній навчальній роботі. Він полягає в систематичному спостереженні вчителя за навчальною діяльністю школярів на уроці [58].

Періодичний контроль включає оцінку знань учнів, засвоєних на кількох попередніх уроках. Різновидом періодичного є тематичний контроль, що полягає у перевірці й оцінюванні школярів з кожної теми і спрямований на належне засвоєння кожної теми. Перед початком її вивчення діти мають бути ознайомлені з тривалістю теми (кількість уроків); кількістю і тематикою обов'язкових робіт і термінами їх проведення; питаннями, що виносяться на атестацію, якщо атестація проводиться в усно-письмовій формі, або орієнтованим завданням тощо [58].

Контроль знань учнів складається з: перевірки (виявлення рівня знань, умінь та навичок); оцінки; обліку класному журналі, щоденнику тощо.

Контроль виконує такі функції, як:

а) освітня (навчальна). Учень, який відповідає перед класом, повторює вивчений матеріал, виконує практичні завдання, закріплюючи отримані знання, вміння й навички;

б) виховна. Оцінювання знань допомагають дитині оцінити власні знання й здібності. Результати її індивідуальних зусиль з опанування знань у цьому випадку стають предметом громадської думки й оцінки, що завжди глибоко торкає емоційну сферу особистості.

в) розвиваюча: розвивається логічне мислення, зокрема, вміння до аналізу й синтезу, порівняння й узагальнення, абстрагування й конкретизації, класифікації та систематизації, розумова діяльність;



г) діагностична – у процесі контролю виявляють успіхи та недоліки в успішності;

д) стимулююча. Схвалюючи успіхи дитини, тим самим сприяючи розвитку в неї мотивації вчитися;

е) оцінювальна – об'єктивна оцінка знань, умінь й навичок учнів;

е) управлінська: на основі контролю визначається стан успішності учнів.

В цьому аспекті вчитель коригує і свою власну діяльність, змінює методику викладання [58]. Питання удосконалення контролю є актуальне в педагогічній практиці. Аналізуючи наукову літературу, ми не побачили єдиного трактування поняття «контроль». Українські науковці вважають, що це важливий компонент системи навчального процесу; контроль проводиться у різних формах для визначення контролю знань[59,95]. Зважаючи на розбіжності у трактуванні, все ж контроль є складовою процесу управління навчанням; сприяє стимулюванню самостійної роботи; організації уроків; оцінює особистісні якості дітей; виконує (вищеперераховані) функції. Процес навчання будується таким чином, щоб активізувати навчальні і розвивальні функції контролю. Перевірка має на меті визначення не тільки рівня і якості знань, але й вміння швидко реагувати на зміни, спілкуватись в інформаційному просторі. Вчитель виставляє оцінку. В українському педагогічному словнику читаємо: « Оцінка шкільна – визначення й вираження в умовних знаках – балах, а також в оцінювальних судженнях учителя ступеня засвоєння учнями знань, умінь та навичок відповідно до вимог шкільних програм, рівня старанності і стану дисципліни. Оцінювання здійснюється у процесі повсякденного вивчення вчителем результатів навчальної роботи учнів на уроках і вдома, а також за результатами спеціальної перевірки знань, умінь і навичок усної, письмової...та практичної»[58,244]. Виставляючи оцінки, вчитель має бути об'єктивним.

Інноваційні тенденції в сучасній українській школі впливають на контрольну-оцінювальну систему також. Тому для оновлення процесу контролю необхідно:

- створити умови для самоконтролю й самооцінки школярів;
- відмовитися від орієнтації контролю на результат заучування;
- перейти до оцінювання компетентнісних здібностей дітей до навчальної діяльності[59,98].

Перед Новою українською школою постає завдання формування особистості в електронному інформаційному середовищі. Стрімкий розвиток Інтернет-технологій створює необхідне підґрунтя до появи нових навчальних сервісів. Мережеві моделі навчання розвиваються стрімкими темпами саме завдяки мережевим технологіям. Сучасне інформаційне суспільство характеризується як суспільство, в якому широко використовуються ІКТ. Сучасні школярі все частіше користуються мобільними телефонами, планшетами та іншими гаджетами, спілкуючись у соціальних мережах, граючи в ігри, хоча можливості у використанні даних сучасних засобів набагато ширші. Саме тому перед педагогами постає завдання забезпечити навчально-виховний процес якісними електронними засобами навчання, призначеними не лише для комп'ютерів, а й для інших сучасних пристроїв, які можна було б використовувати під час занять [ 60,238 ].

Використання такого навчального середовища, яке було б насичене різноманітними електронними ресурсами, значно підвищує інтерес до навчання в цілому, створює умови для розвитку особистості, а також активізує пізнавальну діяльність учнів. Така реалізація можлива за умови використання сучасних онлайн-сервісів та хмарних технологій. Ми стали все частіше чути слово «google-сервіс», «онлайн-сервіс», але часом не до кінця розуміємо його значення. Спочатку ми звикали до слова «онлайн», потім «сервер», а тепер з'явився і «сервіс». Google-сервіс – це програма, яку не потрібно встановлювати на своєму комп'ютері, вона зберігається і працює в інтернеті. Як правило, під сервісом звичайні користувачі розуміють якийсь сайт, на якому можна виконувати ті чи інші функції: вести бухгалтерію, редагувати фотографії та інше, а не тільки переглядати готові публікації. Саме тому

сервіси так популярні: ми можемо користуватися ними в будь-якій точці земної кулі, на будь-якому комп'ютері. Опитування вчителів показує, що вони є активними користувачами соціальних мереж Facebook, Mail, YouTube, Google+ та інших. Майже щодня вони заходять в соціальні мережі, щоб поспілкуватися з друзями, почитати новини, але рідко хто користується ними у професійних інтересах, не підозрюючи про існування професійних інтернет-спільнот. Враховуючи це, постає завдання відкрити для педагогів можливості соціальних мереж та сервісів, вмотивувати застосовувати їх з метою професійного зростання, на використання соціальних мереж та сервісів у навчально-виховному процесі. Адже формування професійної компетентності вчителів полягає не тільки і не стільки в оволодінні навичками оперування засобами інформаційних технологій, скільки у формуванні досвіду застосування ІКТ у власній професійній діяльності, зорієнтованій на сучасні освітні результати [60,239].

У сьогоднішніх реаліях об'єктивно склалася ситуація, коли у систему педагогічної освіти слід впроваджувати новий інструментарій, здатний стимулювати педагога до постійного саморозвитку, самоосвіти, самовдосконалення, аналізу якості своєї педагогічної діяльності, її самооцінки і корекції. Але за складних економічних проблем в країні це питання постає актуальним особливо у сільських школах. У проекті Концепції розвитку освіти України на період 2015–2025 років пропонується забезпечити рівний доступ до якісної освіти усім громадянам України, перетворити освіту на соціальний ліфт. З цією метою до 2020 року необхідно забезпечити усі навчальні заклади широкопasmовим інтернетом та щороку визначити мінімальний перелік необхідних ІТ–засобів і ІТ–сервісів для використання у сфері освіти і науки для навчальних закладів усіх рівнів [60,240].

Інтернет-технології займають провідне місце серед сучасних інформаційно-комунікаційних технологій навчання. Інтернет – це джерело інформації, а тому варто навчитися педагогам використовувати його служби і

сервіси для знаходження інформації, корисної з точки зору навчальної діяльності, її аналізу і оцінювання.

В умовах реформування освіти слід враховувати, що соціальні мережі дають неабияку можливість для їх безкоштовного застосування педагогами у професійній діяльності. У 2012 році було опубліковано дослідження RossafriMohamad «Ефективність застосування соціальних сервісів в електронному навчанні». Його основна ідея полягає в тому, що соціальні мережі підвищують мотивацію тих, хто навчається і покращують засвоєння матеріалу. Сьогодні базові сервіси Google є потужним інструментарієм організації навчання вчителів у веб-просторі. Вони підтримують спільну роботу, дають користувачам можливість додавати свій контент, полегшують формальне і неформальне навчання, забезпечують швидке поширення, а також покращують контроль результатів. Базові сервіси Google дозволяють вчителям використовувати програми без установки й доступу до особистих файлів з будь-якого комп'ютера, який має доступ в Інтернет. Освітняки користуються різноманітними електронними навчальними матеріалами, як: глосарії, хрестоматії, нормативні документи, інтернет-публікації, методична література. Важливе місце посідає й проведення онлайн консультацій з наданням практичної допомоги у розв'язанні тих чи інших проблем [60,240 ].

Застосування базових сервісів Google у навчальному процесі вносить зміни у традиційні елементи шкільної освіти, замінюючи дошку і крейду, зошит і ручку на спільну працю з вчителем і колегами в Google-формах, Google-таблицях, Google-презентаціях. Замість пошуку інформації у книжкових бібліотеках відбувається пошук електронних ресурсів.

Основним завданням викладача є грамотний розподіл навчального матеріалу. Вирішити, що потрібно проходити в навчальній аудиторії, що можна освоїти, вивчити і зробити вдома, які завдання підходять для індивідуальних занять, а які для групової роботи. Розглянемо деякі з них. Всеукраїнська безкоштовна освітня мережа «Щоденник. ua» формує унікальне електронне середовище для вчителів, учнів та їх батьків[61]. Проект працює за

підтримки Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України, Інституту Інноваційних технологій і змісту освіти, регіональних адміністрацій, управлінь освіти. Метою проекту є об'єднання всіх педагогів, учнів та батьків України в єдину спільноту, модернізація навчального процесу та впровадження сучасних комп'ютерних технологій у школах. Важливою особливістю «Щоденник. ua» є гарантія безпеки зберігання і використання даних для освітніх установ; він являє потужну платформу для навчання. У ній впроваджені такі інноваційні технології, як: електронний журнал, перекладач, аудіо та відеоматеріали для допомоги в навчанні тощо[61].

Проведене анкетування серед учнів 9 класу ЗЗСО I–II ступенів с. Карасин Маневицького району Волинської області з метою виявлення, чи сподобалося б дітям введення електронного журналу у їхньому навчальному закладі. Для анкетування залучили 19 респондентів. Відповіді учнів були позитивні.

Таблиця 3.1

Результати відповідей учнів на питання анкети

Як ви ставитесь до використання електронного журналу у вашій школі?		
Відповіді:	Кількість учнів	%
Так, це потрібно	17	90
Не знаю	1	5
Не потрібно	1	5

При бесіді з дітьми, вони засвідчили більшу мотивацію до навчання, так як в майбутньому складатимуть ЗНО. Тому школярі акцентували увагу не на оцінках в журналі, а на знаннях, також вказали, що не бояться реакції батьків на побачені результати їхньої успішності.

Таблиця 3.2

Питання	Варіанти відповідей
Яка практична готовність учнів до використання сучасних технологій у школі?	а) цікаво;
	б) обов'язково, це потрібно для майбутньої діяльності
	в) достатньо традиційного підходу до контролю знань

Які, на вашу думку, недоліки у використанні електронного журналу, чи можна їх оперативно виправити?	а) недоліків не має
	б) оцінки легко виправляються

	в) необізнаність вчителів, відсутність у них комп'ютерів
Як ви ставитесь до електронного журналу?	а) електронний ресурс, який полегшить роботу вчителям
	б) позитивно
	в) всерівно
Чи зміниться ваше ставлення до навчання?	а) так;
	б) ні;
Яке місце у процесі вашого навчання займають сучасні інформаційні технології?	а) першочергове;
	б) одне з основних;
	в) значне, на рівні з іншими;
	г) незначне.

За результатами анкетування



Рис. 3.1. Реакція учнів

Електронний журнал має бути функціональним, мати зручний і зрозумілий у користуванні інтерфейс; швидке читання текстової інформації (текстова інформація (назви пунктів і підпунктів меню) має бути набрана

малими літерами, за винятком перших — великих літер); виважене кольорове візуальне рішення, інтерактивність, що забезпечується в діалоговому режимі спілкування користувача з програмою.

При використанні електронного журналу необхідно дотримуватися вимоги, зазначених у науковій роботі. Надійне функціонування програмного засобу має бути забезпечене виконанням замовником сукупності організаційно-технічних заходів, за наведеним нижче переліком:

- організацією безперебійного живлення технічних засобів;
- використанням робочих версій програмного забезпечення;
- забезпеченням комп'ютера від комп'ютерних вірусів.

Заповнювати електронний журнал не важко, він досить зручний. Єдине, чого не вистачає, так додаткового часу. Якщо ми приходимо на урок, то мусимо відмітити відсутніх в електронному журналі і заповнити сторінку в паперовому. Так само і з виставленням оцінок. Перевага в тому, що класний керівник чи директор школи можуть відразу відкрити і проаналізувати успішність кожного учня. З власного досвіду, діти не завжди дають щоденник на оцінку, тому використання електронного документообігу знань є позитивним. Те ж саме і з відвідуванням: заповнюється електронний журнал у вільний час. Не в кожному класі є комп'ютер, щоб на початку уроку відмітити відсутніх, а в кінці уроку виставити оцінки. Дуже часто вчителі роблять це на перервах.

При спілкуванні з вчителями школи с. Карасин Маневицького району Волинської області, всі вони зазначали, що ідея електронного журналу та електронного щоденника є хороша, але не всі вчителі мають ноутбуки. Для початку держава має забезпечити школу комп'ютерами, навчити вчителів працювати і тоді повністю відійти від традиційного обліку контролю знань. Проводити і електронний, і паперовий облік, - лише подвійне навантаження для вчителя.

Перевага електронного журналу відчувається відразу, бо не потрібно заповнювати декілька разів списки дітей. Подобається, що вчителі мають

швидкий доступ і можуть подивитися попередні теми, які діти вчили. Не дуже задовольняє формат самого електронного журналу. Сторінки мають бути більш компактними, а робоча зона сторінки більшою.

У бесіді з вчителями початкових класів, відмітимо, що в журнал оцінок вони не ставлять, а відмічають тільки відвідуваність дітей. Однозначного схвалення щодо використання у роботі електронного документообігу контролю знань ми не отримали. Педагогів більше цікавлять фінансові проблеми, а не комп'ютеризація.

Вчителі, у яких досвід педагогічної роботи невеликий, навпаки, схвально реагують на зміни в навчальному процесі. Вважають, що паперовий документообіг це вже в минулому. Потрібно йти до того, щоб скорочувати час на виставлення оцінок. На цьому шляху є певні проблеми, але вони мають вирішуватися. Технічно ми забезпечені всім необхідним для того, щоб користуватись електронним журналом. Залишиться лише звикнути. І якщо ми повністю перейдемо до електронного, то це ввійде в норму. Вчителі зауважують, як правило, на перерві доставляють оцінки або після уроків в паперовий журнал. На оцінки в одному класі йде близько 10-15 хвилин. Вважаємо, що розробники мають прислухатися до зауважень, адже тільки у співпраці можна реформувати освітню галузь.

Вчитель історії вважає прогресивною таку ідею. На його думку, журнали варто вдосконалювати. Окрім цього, готуючись до батьківських зборів, журнал можна роздрукувати для батьків, які не мають змоги подивитися в електронному варіанті.

Питання електронного обліку успішності учнів займає провідне місце в системі управління навчальним закладом. Оскільки облік і контроль є трудомістким процесом, пропонується автоматизувати процес звикористанням програмного засобу – електронного журналу. Успішне вирішення цієї проблеми багато в чому залежить від раціональної організації інформаційного забезпечення. При автоматизації за допомогою інформаційної системи зменшуються: обсяги ручної праці, час на обробку й отримання



необхідної інформації, зростає продуктивність роботи педагогів, зокрема, класних керівників.

Таким чином, за результатами проведеного дослідження, можна стверджувати, що запропонований електронний журнал є раціональним. Він розширює можливості навчання, робить навчальний процес більш різноманітним, що дозволяє покращити якість знань дітей, підвищити ефективність їхньої самостійної роботи, рівень мотивації до навчання, а вчителю – об'єктивно оцінювати знання учнів, автоматизувавши процес контролю.

При використанні електронного журналу необхідно дотримуватися вимоги, зазначених у науковій роботі. Надійне функціонування програмного засобу має бути забезпечене виконанням замовником сукупності організаційно-технічних заходів, за наведеним нижче переліком:

- організацією безперебійного живлення технічних засобів;
- використанням робочих версій програмного забезпечення;
- забезпеченням комп'ютера від комп'ютерних вірусів.

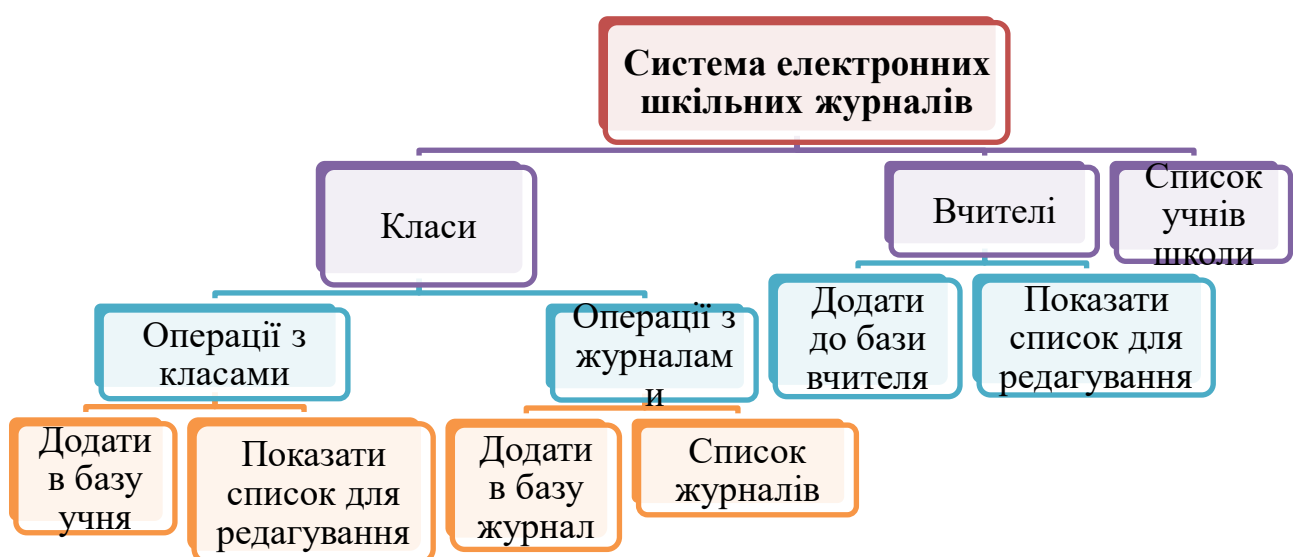


Рис. 3.2 .Схема електронного журналу

### 3.3.1. Опис програмного та апаратного середовища функціонування об'єкта проектування

Електронний журнал – це онлайн-сервіс, який містить інформацію як і звичайний паперовий класний журнал, доступ до нього мають усі учасники освітнього процесу. Варіантів таких журналів декілька. Він не вимагає додаткового технічного забезпечення. Наприклад, платформа Підручник.ua пропонує зареєструватися на сайті, завантажити додаток на будь-який гаджет з доступом до інтернету і користуватися сервісом щодня. Головна перевага електронного журналу – це його «прозорість» і оперативність. Електронний журнал дозволяє стежити за динамікою освітнього процесу й аналізувати внесені дані, наприклад, як змінюється успішність учня або всього класу.

Працює наступним чином: учителі заповнюють звичайний журнал і автоматично переносять оцінки в електронний. В кінці робочого дня батьки матимуть змогу в електронному режимі відслідкувати успішність своєї дитини і почитати можливі коментарі від педагога. Розроблений електронний журнал знаходиться за посиланням <http://school.cswdstudio.top/>.

Спочатку на сайт заходить внутрішній адміністратор з логіном – Admin, та паролем – admin.

#### Заповніть поля форми:

Логін:

Пароль:

Рис. 3.3. Вхід в «Електронний журнал»

Адміністратор наділений правом додавати в базу вчителів, учнів і редагувати списки. Також є можливість видалити вчителів та учнів. На рисунку 3.4 видно як виглядає головне меню адміністратора.

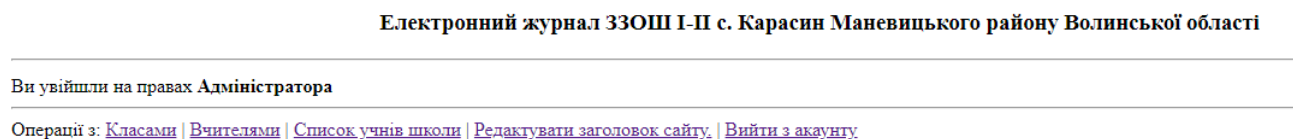


Рис. 3.4 . Основне меню адміністратора

Перейшовши до операцій з вчителями, можна додати вчителя, заповнивши форму на рисунку 3.5.

Заповніть поля форми для вчителя:

<input type="text"/>	: П.І.Б.
<input type="text"/>	: Логін
<input type="text"/>	: Пароль
<input type="button" value="Відправити"/>	

Рис. 3.5. Форма для додавання вчителя

У вікні «Вчителі» можна також перейти до перегляду повного списку доданих вчителів(рис. 3.6). В цьому ж вікні адміністратор редагує інформацію про вчителя або повністю видалить його зі списку.

### Список вчителів

Admin	admin	admin	Редагувати	Видалити
Антончик Оксана Анатоліївна	antonchuk	antonchuk	Редагувати	Видалити
Гнатюк Тетяна Сергіївна	jytdu	jytdu	Редагувати	Видалити
Кабак Ольга Сергіївна	jyhfg	jyhfg	Редагувати	Видалити
Карплюк Віталій Сергійович	jhgjf	jhgjf	Редагувати	Видалити
Олійних Ірина Іванівна	rehgert	rehgert	Редагувати	Видалити
Сидорук Федір Кирилович	uirtyu	uirtyu	Редагувати	Видалити
Цьопич Оксана Володимирівна	werty	werty	Редагувати	Видалити

Рис. 3.6. Список доданих вчителів

Вибравши попередньо створений клас, вноситься до списку новий учень (рис. 3.7).

:Прізвище

:Ім'я

:По батькові

1 ▾ Січень ▾ 1990 ▾

:Відомості про батьків

:Примітка

Рисунок 3.7. Форма для додавання учнів

Після того як додано усіх учнів, переглядається повний список, перейшовши у вікно «Показати список для редагування» і вносяться корективи, якщо є така необхідність .

№	Прізвище	Імя	По батькові	День народження	Відомості про сім'ю	Опис	Операція	Операція
1	Балай	Богдан	Вікторович	3 Серпень 2005	Балай Тетяна Вікторівна	0987456789	Редагувати	Видалити
2	Борисюк	Роман	Васильович	17 Січень 2005	Борисюк Олена Петрівна	0686513452	Редагувати	Видалити
3	Давидюк	Олександр	Володимирович	21 Квітень 2005	Давидюк Наталя Іванівна	0506345631	Редагувати	Видалити
4	Івашко	Анасія	Василівна	10 Січень 2005	Івашко Вікторія Василівна	0956724395	Редагувати	Видалити
5	Карпенко	Вадим	Сергійович	22 Квітень 2005	Карпенко Валентина Іванівна	0985643123	Редагувати	Видалити
6	Ковальчук	Софія	Олександрівна	18 Березень 2005	Ковальчук Надія Миколаївна	0505321987	Редагувати	Видалити
7	Літковець	Дарина	Ігорівна	1 Травель 2005	Літковець Оксана Калинівна	0672641237	Редагувати	Видалити
8	Літковець	Денис	Ігорович	1 Травель 2005	Літковець Оксана Калинівна	0957432198	Редагувати	Видалити
9	Масюк	Іван	Іванович	20 Квітень 2005	Масюк Тетяна Олександрівна	05055235512	Редагувати	Видалити
10	Масюк	Тетяна	Василівна	3 Грудень 2005	Масюк Людмила Степанівна	0661976554	Редагувати	Видалити
11	Матвійчук	Михайло	Володимирович	1 Жовтень 2004	Матвійчук Євгенія Михайлівна	0502238453	Редагувати	Видалити
12	Матвійчук	Олександр	Володимирович	1 Жовтень 2004	Матвійчук Євгенія Михайлівна	0664328766	Редагувати	Видалити
13	Ремінський	Віталій	Володимирович	29 Квітень 2005	Ремінська Галина Юрійвна	0982376543	Редагувати	Видалити
14	Скоп'юк	Назар	Миколайович	3 Липень 2005	Скоп'юк Любов Володимирівна	0503388543	Редагувати	Видалити
15	Хаїнська	Марія	Вячеславівна	26 Травель 2005	Хаїнська Наталя Миколаївна	0662281837	Редагувати	Видалити
16	Харчук	Вікторія	Юрійвна	1 Червень 1995	Харчук Ірина Валентинівна	0683485634	Редагувати	Видалити
17	Шилак	Павло	Вікторович	2 Вересень 2005	Шилак Наталя Іванівна	0509345623	Редагувати	Видалити
18	Шипелик	Віталій	Юрійович	11 Квітень 2005	Шипелик Лідія Василівна	0952134876	Редагувати	Видалити

Рис. 3.8 . Список доданих учнів класу

Також окремо створена кнопка «Операції з журналами». Адміністратор створює запит на вчителя і додає назву предмета, який він викладає. Таким чином, учитель, який є зареєстрованим, здійснює різні операції з електронним документообігом контролю, наприклад, додає дату і тему проведеного уроку, виставляє оцінки і «пропуски», якщо дитина була відсутня (рис. 3.9 ).

Клас 9-А  
 Предмет Інформатика  
 Дата проведення 1 Січень 2008  
 Тема уроку

Балай	- ▼
Борисюк	- ▼
Давидюк	- ▼
Івашко	- ▼
Карпенко	- ▼
Ковальчук	- ▼
Літковець	- ▼
Літковець	- ▼
Масюк	- ▼
Масюк	- ▼
Матвійчук	- ▼
Матвійчук	- ▼
Ремінський	- ▼
Скоп'юк	- ▼
Хайнська	- ▼
Харчук	- ▼
Шилак	- ▼
Шипелик	- ▼

Рис. 3.9 .Форма для ведення журналу

Також є можливість переглядати оцінки дітей батькам, для яких авторизація не потрібна. Батьки заходять в електронний журнал як Гість і відповідно мають доступ до оцінок з усіх предметів (рис. 3.10 і 3.11).

---

Головна - Класс 9-А

---

Виберіть предмет для перегляду:

[Інформатика](#)

[Біологія](#)

[Німецька мова](#)

[Англійська мова](#)

[Алгебра](#)

[Геометрія](#)

[Географія](#)

[Фізика](#)

[Фізична культура](#)

Рис. 3.10 .Список предметів, які викладаються в 9–му класі

---

Головна - Класс 9-А - Інформатика - с 1-9-2019 по 1-11-2019

---

Прізвище	02 Вересень	04 Вересень	09 Вересень	11 Вересень	16 Вересень
Балай	-	-	12	-	Н
Борисюк	-	-	11	-	1
Давидюк	-	7	9	-	10
Івашко	-	-	9	Н	-
Карпенко	-	Н	9	-	-
Ковальчук	-	-	5	-	8
Літковець	-	-	6	-	-
Літковець	-	-	10	-	Н
Масюк	Н	-	3	Н	9
Масюк	-	9	7	-	11
Матвійчук	-	-	7	-	5
Матвійчук	-	-	11	-	9
Ремінський	-	-	6	-	-
Скоп'юк	-	7	8	-	-
Хаїнська	-	-	10	Н	6
Харчук	-	-	9	-	-
Шилак	-	10	11	-	-
Шипелик	-	-	10	-	Н

Рис. 3.11.Ведення журналу з дисципліни інформатика

## ВИСНОВКИ

Наукове дослідження не вичерпує усіх аспектів, пов'язаних з оцінкою ділових якостей учасників освітнього процесу. Виходячи з мети і завдань дослідження, спрямовані теоретичні й практичні висновки, що вбачаються доцільними у даному монографічному виданні.

Опрацювавши правові джерела, законодавство України, наукові праці вчених, проаналізовано сутність і значення ділових якостей особистості і можемо констатувати наступне: при відсутності законодавчого визначення поняття «ділові якості працівника» пропонується авторське визначення терміна. Ділові якості працівника – це професійно-кваліфікаційні: професійні знання, рівень освіти, спеціальність, кваліфікація тощо, особистісні і моральні якості необхідні для визначення відповідності особи виконуваний роботі за єдиними критеріями та ефективного існування трудових правовідносин.

Виходячи з розуміння того, що ділові якості працівника – є не тільки визначення його професійних рис, а й особистісних теж, вважаємо, що в проекті ТКУ має бути закріплене чітке визначення даного поняття і встановлений перелік професійних, особистісних, моральних критеріїв оцінки ділових якостей.

Важливе значення має комплексне дослідження ділових якостей учасників освітнього процесу у взаємозв'язку з виробничою, навчальною діяльністю та результатами праці. Проаналізовано правові засади етичного Кодексу вчителя. Спираючись на теоретичні положення правової літератури в дослідженні вказаної проблематики, не знайдено відображення класифікації ділових якостей працівника і пропонуємо власну. Попередньо розглянуті якості людини, як: ділові, особистісні і моральні. Класифікація ділових якостей працівника включає взаємодію компетентності і кваліфікації особи через виконувану роботу, особистісні і моральні якості. Виокремлено кваліфікаційний і компетентнісний підходи з огляду на те, що низка вчених по-різному трактують співвідношення понять «кваліфікація» і «компетентність». На сьогодні вітчизняні науковці пропонують замість



поняття «кваліфікація» вживати «ділові якості працівника», як дефініцію професійних і особистісних якостей суб'єкта трудових відносин. Інші дослідники пропонують надати самостійного змісту поняттю «ділові якості» і використовувати замість «професійних якостей» у трудовому законодавстві.

На підставі проведеної класифікації визначено, що кваліфікація взаємодіє з поняттям «професійна діяльність», головними елементами якої є знання і практичний досвід у виконуваній роботі. А компетентність полягає в готовності особи використовувати знання у різних виробничих галузях.

З огляду на досліджуваний об'єкт і поставлені завдання: комплексно дослідити ділові якості працівника у взаємозв'язку з виробничою, навчальною діяльністю та результатами праці і визначити, які якості мають переважати у трудовій діяльності, щоб об'єктивно оцінити особистість, – до ділових якостей входять і моральні, і особистісні риси людини, що відповідає вимогам часу. Погоджуючись з таким баченням, вважаємо, що вирішення практичного завдання через закріплення на законодавчому рівні «ділових якостей», конкретизація їх змісту в проекті ТКУ повною мірою захищатиме права працівників. На практиці перевірка оцінки ділових якостей працівника відбувається на основі документа про освіту і співбесіди.

У розв'язанні поставленого завдання розглянути положення нормативних актів європейської країни, регулюючих ділові якості працівника, звернулись до правових норм зарубіжного законодавства, а саме: до позитивного досвіду Польщі в аспекті удосконалення правових норм чинного Кодексу праці, реформ, які проводились у цій країні. Порівняльний аналіз в правовій сфері є корисний в плані недопущення помилок у нормотворчій діяльності, інтеграції національного права до європейського, до цінностей, які варто не тільки проголошувати, а й втілювати в життя.

Схожі законодавчі підходи викладені у розділах польського Кодексу праці «Обов'язки роботодавця», «Обов'язки працівника» та в загальних положеннях проекту ТКУ. Звертає увагу розділ «Професійна кваліфікація співробітників» польського Кодексу праці. Проведений порівняльний аналіз із

діючим КЗпП України, і вказані норми є відсутні у вітчизняному трудовому кодексі. На часі актуальності прийняття ТКУ вважаємо, що такий підхід є важливим і бажано було б його застосувати.

Оцінку ділових якостей працівника розглянуто крізь призму взаємин між учасниками освітнього процесу, виокремивши соціальний, педагогічний зв'язок як важливу ознаку визначеного поняття. Таким чином, обґрунтовано суспільний характер ділової оцінки працівника на основі аналізу досліджень вітчизняних і зарубіжних науковців.

Виходячи з поставленого завдання, розглянуто методи, які дозволяють виявити наявність в особистості тих чи інших якостей, що складають зміст її ділової оцінки, деталізувано якісні, комбіновані та кількісні методи. Їх аналіз показує, що доцільність застосування тільки методу співбесіди або тестування - не настільки ефективний, щоб оцінити професіоналізм особистості.

Предметом розгляду у монографії стали способи оцінки ділових якостей учасників освітнього процесу. Вказано на важливості контракту, випробування, атестації, підвищення кваліфікації тощо. Положення про обрання за результатами конкурсу проаналізовано на прикладі конкурсного добору науково-педагогічних працівників.

Досліджуючи професійну готовність вчителя у сьогоdnішніх реаліях реформування освітнього простору, виокремлено два рівні готовності: прагнення оволодіти професійною кваліфікацією і здатність, підготовленість до професійної діяльності.

У сучасній психолого-педагогічній літературі поняття готовність вживається у різних значеннях: наявність здібностей (С.Л. Рубінштейн, Б.Г. Ананьєв); якість особистості (К.К. Платонов); знання про професію, практичні вміння і навички (Л.В. Романенко, В.В.Серіков). Огляд літературних джерел дозволяє стверджувати, що вчені по-різному визначають структуру професійної готовності фахівця. Компонентами готовності називають ставлення особистості до діяльності. Одна група науковців вказує на такі складові, як: мотиваційний, змістовий, процесуальний, організаторський. Інша

група вчених відносить мотиваційний, когнітивний та емоційно-вольовий компоненти.

Проаналізовано дистанційне навчання; готовність педагогів до використання інформаційних технологій, а відтак: розвиток їх професіоналізму через ефективні форми взаємодії із суб'єктами педагогічного процесу. Можливості дистанційного навчання цілком відповідають соціальному замовленню щодо підготовки вчителя. Це знайшло відображення в Національній доктрині розвитку освіти України у XXI столітті, Законах України «Про освіту», «Про вищу освіту», Концепції розвитку дистанційної освіти в Україні, Положенні про дистанційне навчання. У цих державних документах передбачені заходи спрямовані на формування вчителя як носія ефективних форм взаємодії із суб'єктами педагогічного процесу.

Спираючись на зміст психолого-педагогічної літератури, вказано, що дистанційне навчання є планомірний, цілеспрямований процес створення умов, що забезпечують ефективність суб'єкт-об'єктних відносин. Дистанційне навчання – це цілеспрямований інтерактивний процес взаємодії вчителя та учня, що ґрунтується на використанні сучасних інформаційних і телекомунікаційних технологій, які дозволяють здійснювати навчання на відстані. Ресурсне забезпечення дистанційного навчання слід розглядати як сукупність нормативно-правових, фінансових, трудових, матеріально-технічних, інформаційних ресурсів, спрямованих на організацію та функціонування дистанційного навчання в освітньому просторі.

Виокремлено такі характерні риси дистанційного навчання, як: гнучкість масовість, інтерактивне спілкування учасників освітнього процесу, наявність засобів комунікації, сукупність спеціальних педагогічних технологій, орієнтація на самостійну пізнавальну діяльність учнів, широке застосування освітніх ресурсів Інтернет, оперативність оновлення методичного забезпечення навчального процесу тощо.

В організації навчальної роботи вчителя інформатики з використанням дистанційної системи передбачене вивчення окремих тем,

виконання завдань, проходження тематичного контролю, отримання консультацій тощо. Це трудомісткий процес, який охоплює власну самоосвітню діяльність, а саме: уміння зосередитися, ефективно розподілити час, дотримуватися високого рівня самоконтролю. висвітлити методологічні засади дослідження;

Висвітлено методологічні засади дослідження. Методи сприяють індивідуалізації процесу навчання, формують в учнів інформаційну культуру, налаштовують на оволодіння інноваційними засобами здобуття й застосування інформації. Обґрунтовано значення комп'ютерного тестування, педагогічного експерименту для перевірки гіпотези дослідження. Дистанційне тестування є додатковим засобом безперервного контролю знань учнів; має широкий спектр функцій, як: діагностична, оціночна, навчальна, розвиваюча, мотиваційна, виховна, організаційна, інформаційна тощо. Дає можливість оцінити якість знань, умінь, навичок тих, хто навчається, а вчителю – виявити індивідуальні труднощі і скорегувати свою освітню діяльність.

У ході дослідження розглянуто організацію навчальної роботи вчителя інформатики й впровадження ним дистанційного навчання в загальноосвітній школі. Експериментально перевірено ефективність застосування дистанційного навчання у Луцькій ЗОШ I–II ступенів № 11 – колегіумі.

На підставі аналізу різноманітних підходів до визначення основних термінів, пов'язаних з дистанційним навчанням, конкретизовано сутність таких дефініцій: «професіоналізм педагога», «готовність», «професійна готовність»; «педагогічні технології дистанційного навчання». Визначено, що педагогічні технології дистанційного навчання включають активне спілкування вчителів з учнями з використанням телекомунікаційного зв'язку і методології індивідуальної роботи школярів із структурованим навчальним матеріалом, представленим в електронному вигляді. Зазначені технології мають яскраво виражену особистісно-орієнтовану спрямованість, здатні забезпечити активізацію пізнавальної діяльності учнівської молоді, зворотний зв'язок, кваліфіковану вчительську допомогу.

З набору ділових і особистісних рис акцентовано увагу на знаннях вчителя інформатики в процесі дистанційного навчання. Виділено професійну, комунікативну, інноваційну компетентність.

У ході дослідження виконане поставлене завдання, а саме: обґрунтовані педагогічні умови формування мотивів навчальної діяльності студентів-магістрів, що полягає в аналізі літературних джерел, описі рішення загальної проблеми та експериментальній перевірці отриманих даних. Опрацьована педагогічна література, праці українських вчених, визначена актуальність досліджуваного питання. Вчені класифікують мотиви за різними ознаками: за змістом, за джерелом виникнення, за часом прояву, за силою прояву, за ступенем усталеності, за видами діяльності тощо. Структуру мотивації навчальної діяльності студентів складають: соціальні мотиви, мотиви, орієнтовані на досягнення успіху, мотиви, орієнтовані на запобігання невдач, мотиви, пов'язані зі змістом професії, власне пізнавальні мотиви.

Досліджено проблему через загальні тенденції і закономірності освітнього розвитку. У зв'язку з цим перед вищою освітою стоять завдання розробки ефективних технологій, форм і методів навчання, які б суттєво підвищували рівень мотиваційної сфери студентів, створювали умови для їх всебічного розвитку.

Розглядаючи інноваційні технології в освітньому просторі, проаналізовано мотиваційну сферу студентів-магістрів, які навчаються на факультеті комп'ютерних наук та інформаційних технологій за спеціальністю «Професійна освіта.(Комп'ютерні технології) у Луцькому НТУ та визначено, що для позитивного підвищення мотивації необхідні компетентність викладача, професійна спрямованість навчальної діяльності, що включає електронну навчальну систему. Її зміст складають і електронні посібники для студентів-магістрів, які, на нашу думку, підвищують мотивацію до засвоєння нових знань. Було встановлено, що на розвиток мотиваційних компонентів особистості впливають такі умови, як: *зміст освітньої діяльності* - новизна матеріалу, усвідомлення значення запропонованого навчального матеріалу для

майбутньої професійної діяльності; організація навчального процесу; форми і методи навчання, які мають активізувати діяльність студентів до комунікації, виконання науково-дослідних робіт, розв'язання поставлених завдань і, врешті-решт, стати умовою формування мотивації навчання. Організація навчальної діяльності має бути побудована на принципах особистісно-орієнтованого підходу, що сприятиме активізації мотиваційних компонентів особистості через забезпечення суб'єктної позиції студентів на всіх етапах навчального заняття: мотиваційному, операційно-пізнавальному, в процесі самостійної роботи.

Розглянуто готовність студентів-магістрів до майбутньої професійної діяльності. Як зазначають вчені, важливим показником готовності студента-магістра є процеси набуття професійної самостійності під час навчання у вищій школі і адаптації у соціумі. Професійна готовність поєднує в собі усвідомлення ролі педагогічної професії в суспільстві, соціальну відповідальність, намагання самостійно творчо вирішувати професійні задачі.

Узагальнення даних, які були отримані, дозволяє якісно підвищити рівень викладання фахових дисциплін, що дає підстави їх рекомендації для використання в навчальному процесі в університеті. Тільки на основі внутрішньої мотивації навчання можливий успішний розвиток здібностей, створення сприятливих умов для прояву особистості.

Комп'ютерні технології, інтегровані з педагогічною системою організації навчальної діяльності, дозволяють істотно розширити освітні можливості школярів. Дослідили сучасний стан використання електронного журналу, зокрема, у ЗЗСО I-II ступенів с. Карасин Маневицького району Волинської області. Через загальні тенденції і закономірності освітнього розвитку, ми перерахували переваги електронного документообігу. Наявність класного електронного журналу передбачає доступ до нього в будь-який час та в будь-якому місці, автоматизацію процесу отримання необхідної інформації для організації ефективного моніторингу поточної успішності учнів, виконання навчальних планів.

Сучасні інформаційні технології підвищують успішність учнів; вдосконалюють освітній процес. Реформування освіти вимагає від педагогів застосовувати ІКТ не тільки під час навчання, а й для ефективного здійснення виховної і позакласної роботи зі школярами. Для цього треба мати універсальні знання й навички, створювати умови для розкриття здібностей учнів, їх творчого потенціалу.

Розкрито організацію навчальної роботи вчителя інформатики з використанням ним електронного журналу в загальноосвітній школі I–II ступенів с. Карасин Маневицького району Волинської області. Обґрунтовано ефективність застосування електронного документообігу контролю знань у навчальному закладі, а також рекомендації педагогічним працівникам щодо ефективності електронного журналу. Електронний журнал є раціональним. Він розширює можливості навчання, робить навчальний процес більш різноманітним, що дозволяє покращити якість знань дітей, підвищити ефективність їхньої самостійної роботи, рівень мотивації до навчання, а вчителю – об'єктивно оцінювати знання учнів, автоматизувавши процес контролю.

Надійне функціонування програмного засобу має бути забезпечене виконанням замовником сукупності організаційно-технічних заходів, за наведеним нижче переліком:

- організацією безперебійного живлення технічних засобів;
- використанням робочих версій програмного забезпечення;
- забезпеченням комп'ютера від комп'ютерних вірусів.

## ТЕРМІНОЛОГІЧНИЙ СЛОВНИК

**Авторитет учителя** – загально визнана учнями та їхніми батьками значущість достоїнств учителя й заснована на цьому сила його виховного впливу на дітей.

**Академічна мобільність** – це можливість учасників освітнього процесу навчатися, викладати, стажуватися чи проводити наукову діяльність в іншому вищому навчальному закладі.

**Активізація процесу навчання** - удосконалення методів і організаційних форм навчально-пізнавальної роботи учнів, яке забезпечує активну й самостійну теоретичну й практичну діяльність школярів у всіх ланках навчального процесу.

**Аналіз** – процедура мисленого й реального розчленування предмета (явища або процесу), властивості предмета. Наукове дослідження.

**Анкетування** — метод отримання інформації шляхом письмових відповідей респондентів на систему стандартизованих запитань попередньо підготовлених бланків — анкет; відноситься до групи методів, яка в соціології, педагогії і психології носить назву «опитування». У цю групу, крім анкетування, ще входять інтерв'ю і бесіда.

**Атестація педагогічних працівників** – це система заходів, спрямована на всебічне комплексне оцінювання їх педагогічної діяльності, за якою визначаються відповідність педагогічного працівника займаній посаді, рівень його кваліфікації, присвоюється кваліфікаційна категорія, педагогічне звання.

**База знань** – сукупність формалізованих знань про предметну галузь, які подаються у вигляді фактів і правил, що виражають евристичні знання про методи розв'язування завдань у певній предметній сфері.

**Базова вища освіта** – освітній рівень вищої освіти особи, який характеризує сформованість її інтелектуальних якостей, що визначають розвиток особи як особистості і є достатніми для здобуття нею кваліфікацій за освітньо-кваліфікаційним рівнем бакалавра.



**Веб-технології** – це сукупність методів та програмно-технічних засобів, інтегрованих з метою ефективного опрацювання даних. World Wide Web глобальний інформаційний простір, заснований на фізичній інфраструктурі Інтернету і протоколі передачі даних HTTP.

**Вибір професії** – соціальний процес, у ході якого індивіди послідовно усвідомлюють наявність у суспільстві професійного поділу праці і конкретних видів трудової діяльності – професій і спеціальностей.

**Викладання** – діяльність учителя в процесі навчання. Воно полягає у постановці перед учнями пізнавального завдання, повідомлення нових знань, в організації спостережень, лабораторних і практичних завдань, у керівництві роботою учнів із засвоєння знань, у перевірці якості знань, умінь і навичок.

**Викладач** – у широкому розумінні слова – працівник вищої, спеціальної, середньої або загальної школи, який викладає навчальний предмет; у вузькому розумінні слова – штатна посада у вузах і середніх спеціальних навчальних закладах.

**Вища освіта** – сукупність систематизованих знань, умінь, навичок, способів мислення, професійних, світоглядних і громадянських якостей, морально-етичних цінностей, інших компетентностей, здобутих у вищому навчальному закладі у відповідній галузі знань за певною кваліфікацією.

**Вищий навчальний заклад** – окремий вид установи, яка є юридичною особою приватного або публічного права, діє згідно з виданою ліцензією на провадження освітньої діяльності на певних рівнях вищої освіти, проводить наукову, науково-технічну, інноваційну або методичну діяльність, забезпечує організацію освітнього процесу.

**Вплив педагогічний** – вплив педагога на свідомість, волю, емоції вихованців, на організацію їхнього життя та діяльність в інтересах формування в них необхідних якостей і забезпечення успішного досягнення поставлених цілей.

**Готовність** - це не тільки властивість чи ознака окремої особистості, це концентрований показник діяльності суті особи, міра її професійної здібності.

**Діагностика** – система технологій, засобів, процедур, методик і методів висвітлення обставин, умов та факторів функціонування педагогічних об’єктів, перебігу педагогічних процесів, встановлення їх ефективності та наслідків у зв’язку із заходами, що передбачаються або здійснюються.

**Діагностика особистості** – сукупність принципів і методів визначення найбільш істотних особливостей особистості.

Ділові якості працівника – це об’єктивно існуючі властивості людини, які дають можливість ефективно виконувати роботу, досягати результату з найменшими затратами, постійно підвищувати свій професійний рівень і рухатись по кар’єрних сходах

**Дидактика** – теорія навчання й освіти.

**Дистанційне навчання** — сукупність сучасних технологій, що забезпечують доставку інформації в інтерактивному режимі за допомогою використання ІКТ (інформаційно-комунікаційних технологій) від тих, хто навчає (викладачів, визначних постатей у певних галузях науки, політиків), до тих, хто навчається (студентів чи слухачів). Застосовується під час підготовки як у середніх загальноосвітніх школах і ЗВО, так і в бізнес-школах. Основними принципами дистанційного навчання є інтерактивна взаємодія у процесі роботи, надання студентам можливості самостійного освоєння досліджуваного матеріалу, а також консультаційний супровід у процесі дослідницької діяльності. Дає змогу навчатися на відстані, за допомогою диспутів експертів із кількох країн, за відсутності викладача. Основну роль у здійсненні дистанційного навчання відіграють сучасні інформаційні технології.

**Документ** - результат фіксування певним чином та на певному матеріалі інформації для її зберігання та передавання.

**Дослідження** – вид систематичної пізнавальної діяльності, спрямований на набуття нових знань, інформації та ін., на вивчення визначених проблем на основі спеціальних стандартизованих методів та ін.

**Ефективність управління** – один з основних оціночних показників управління, який визначається за допомогою зіставлення результатів і витрат на їх досягнення.

**Інтерес** – усвідомлення потреб людини, має об'єктивно-субєктивну природу і разом із потребами становить основу ціннісного ставлення особистості до навколишнього світу.

**Закон** — нормативно-правовий акт вищої юридичної сили, що регулює найважливіші суспільні відносини шляхом встановлення загальнообов'язкових правил, прийнятий в особливому порядку (законодавчим органом влади), або безпосередньо народом.

**Здобувачі вищої освіти** – особи, які навчаються у вищому навчальному закладі на певному рівні вищої освіти з метою здобуття відповідного ступеня і кваліфікації.

**Здатність** – властивість індивіда, яка визначає його можливість, спроможність, нахил до виконання певної діяльності, наприклад, до навчання.

**Зміст (навчання)** – система наукових знань, практичних умінь і навичок, способів діяльності і мислення, якими учням необхідно оволодіти в процесі навчання.

**Зміст вищої освіти** – обумовлена цілями та потребами суспільства система знань, умінь і навичок, професійних, світоглядних і громадянських якостей, що має бути сформована в процесі навчання з урахуванням перспектив розвитку суспільства, науки, техніки, технологій, культури та мистецтва; зміст навчання – структура, зміст і обсяг навчальної інформації, засвоєння якої забезпечує особі можливість здобуття вищої освіти і певної кваліфікації.

**Знання** – відображення об'єктивних характеристик дійсності у свідомості людини.

**Інновації** – запровадження нових форм організації й управління, що охоплює не тільки окреме підприємство, але й їхню сукупність.

**Інновація освіти** — цілеспрямований процес часткових змін, що ведуть до модифікацій мети, змісту, методів, форм навчання й виховання, адаптації процесу навчання до нових вимог.

**Інноваційна педагогічна діяльність** — цілеспрямована педагогічна діяльність, орієнтована на зміну й розвиток навчально-виховного процесу з метою досягнення вищих результатів, одержання нового знання, формування якісно іншої педагогічної практики.

**Інформація** - це сукупність відомостей (даних), які сприймають із навколишнього середовища (вхідна інформація), видають у навколишнє середовище (вихідна інформація) або зберігають всередині певної системи.

**Інформаційна система** – взаємозв’язана сукупність засобів, методів і персоналу, використовуваних для зберігання, обробки та видачі інформації в інтересах досягнення поставленої мети.

**Інформатизація** — сукупність організаційних, правових, політичних, соціально-економічних, науково-технічних, виробничих процесів, що спрямовані на створення умов для задоволення інформаційних потреб громадян та суспільства на основі створення, розвитку і використання інформаційних систем, мереж, ресурсів та інформаційних технологій, які побудовані на основі застосування сучасної комп’ютерної та мережевої техніки.

**Інформаційна технологія** – система методів і засобів отримання, передачі, обробки, зберігання і розповсюдження інформації.

**Інформаційно-комунікаційні технології (ІКТ)** - сукупність технологій, що забезпечують фіксацію інформації, її обробку і обмін інформацією (передачу, поширення, розкриття). Інформаційні технології - це методи і засоби отримання, перетворення, передачі, зберігання і використання інформації.

**Інформаційні ресурси** – документи і масиви документів в інформаційних системах (бібліотеках, архівах, фондах, Інтернет та ін.).

**Інформація** – відомості про об'єкти і явища навколишнього середовища, їх параметри, властивості і стан, які зменшують наявну в них ступінь невизначеності, неповноти знань.

**Категорії** – загальні фундаментальні поняття, що відбивають найбільш істотні, закономірні зв'язки і відносини реальної дійсності та пізнання.

**Кейс-метод** (англ. Case method, метод кейсів, метод конкретних ситуацій, метод ситуаційного аналізу) — техніка навчання, що використовує опис реальних економічних, соціальних і бізнес-ситуацій. Ті, що навчаються повинні досліджувати ситуацію, розібратися в суті проблем, запропонувати можливі рішення і вибрати найкраще з них. Кейси ґрунтуються на реальному фактичному матеріалі або ж наближені до реальної ситуації.

**Кваліфікація** – офіційний результат оцінювання і визнання, який отримано, коли уповноважена установа встановила, що особа досягла компетентностей відповідно до стандартів вищої освіти, що засвідчується відповідним документом про вищу освіту.

**Класифікація** - розподіл об'єктів за класами на основі їхніх загальних ознак, подібностей і розходжень, що відбивають зв'язки між класами об'єктів у єдиній системі відповідної галузі знань.

**Когнітивний** – пізнаваний.

**Компетентність** – динамічна комбінація знань, вмінь і практичних навичок, способів мислення, професійних, світоглядних і громадянських якостей, морально-етичних цінностей, яка визначає здатність особи успішно здійснювати професійну та подальшу навчальну діяльність і є результатом навчання на певному рівні вищої освіти.

**Компетенція** – це загальна здатність, яка базується на знаннях, здібностях, досвіді, цінностях, які набуті завдяки навчанню.

**Комунікабельність** – риса особистості, здатність її до спілкування з іншими людьми, товариськість.

**Комунікація** - фундаментальна ознака людської культури, яка полягає в інтенсивному взаємospілкуванні людей на основі обміну різноманітною інформацією.

**Контроль** – спостереження за процесом засвоєння знань, умінь і навичок; своєчасне знаходження можливих відхилень від заданої програми реалізації рішення, а також своєчасне вжиття заходів щодо їх ліквідації.

**Концепція педагогічна** – система поглядів на те чи інше педагогічне явище, процес, спосіб розуміння, тлумачення якихось педагогічних явищ, подій; провідна ідея педагогічної теорії.

**Магістр** – освітньо-кваліфікаційний рівень вищої освіти особи, яка на основі освітньо-кваліфікаційного рівня бакалавра здобула повну вищу освіту, спеціальні уміння та знання, достатні для виконання професійних завдань та обов'язків інноваційного характеру певного рівня професійної діяльності, що передбачені для первинних посад у певному виді економічної діяльності.

**Метод** – систематизований спосіб досягнення теоретичного чи практичного результату, розв'язання проблем чи здобуття нової інформації на основі певних регулятивних принципів пізнання та діяльності, усвідомлення специфіки предметної сфери та законів функціонування її об'єктів.

**Метод квотної вибірки** – різновид цілеспрямованого відбору одиниць аналізу з дотриманням квоти (наприклад, статі, віку, освіти, рівня кваліфікації тощо) та її параметрів (наприклад, чоловіки, жінки; молоді; види незакінченої та здобутої освіти).

**Метод механічної вибірки** – різновид випадкової вибірки; полягає у відборі з генеральної сукупності одиниць аналізу через рівні інтервали-кроки (наприклад, кожний десятий із загального списку генеральної сукупності).

**Мережева технологія** — це погоджений набір стандартних протоколів та програмно-апаратних засобів, які їх реалізують в обсязі, достатньому для побудови локальної обчислювальної мережі. В якості альтернативи зустрічається назва «базові технології».

**Методи дослідження** – в педагогіці – прийоми, процедури та операції емпіричного та теоретичного пізнання і вивчення явищ педагогічної дійсності.

**Методи навчання** – способи спільної діяльності педагога і учнів, спрямовані на досягнення ними освітніх цілей; групова робота – застосовується для встановлення взаємозв'язків у групі; індивідуальна робота – використовується на фазі тренування в застосуванні знань; робота з партнером – використовується на занятті, де йдеться про взаємне стимулювання, взаємодоповнення і взаємоконтроль.

**Методологія** – наука про метод; система найбільш загальних принципів, положень і методів, що становлять основу для певної науки.

**Методика** – це сукупність технічних прийомів, пов'язаних з певним методом, охоплюючи окремі операції, їхню послідовність і взаємозв'язок.

**Методика навчального предмета** – галузь педагогічної науки, яка досліджує закономірності вивчення певного навчального предмета. Оскільки загальні закономірності навчання вивчаються дидактикою, методика окремого навчального предмета правомірно розглядати як часткову дидактику. До змісту методики як часткової дидактики входить: визначення мети, завдань, принципів, змісту, методів, засобів, форм навчання окремої навчальної дисципліни.

**Мотив** – одне з фундаментальних понять, що використовується у психології для опису й аналізу сфери спонукання суб'єкта до діяльності. Мотив – предметний зміст потреби, для задоволення якої суб'єкт здійснює активну, спрямовану діяльність.

**Мотивація** - спонукання до діяльності людини, пов'язане із задоволенням певних потреб; сукупність внутрішніх психологічних умов, що спричиняють і спрямовують людські дії та вчинки і керують ними.

**Мультимедіа** - інтерактивні системи, що забезпечують роботу з нерухомими зображеннями, відео, анімаційною комп'ютерною графікою, текстом, мовою і високоякісним звуком.

**Навички** – автоматизовані дії, що формуються повторенням і характеризуються високою мірою засвоєння, не потребують регулювання та контролю. Навички є необхідними компонентами дій.

**Навчання** – суспільний процес цілеспрямованого формування знань, умінь та навичок; передавання людського досвіду новим поколінням, спеціально організована праця вчителя та учнів.

**Наукова діяльність** – діяльність, спрямована на одержання й застосування нових знань.

**Об'єкт** – те, що протистоїть суб'єкту в його предметно-практичній і пізнавальній діяльності.

**Об'єкти дослідження** – носії певної соціальної проблеми – люди, а також їхня життєдіяльність.

**Ознака** – деяка загальна для всіх досліджуваних об'єктів якість, конкретні вияви якої змінюються від об'єкта до об'єкта й можуть бути обмірювані, тобто кожному об'єкту, що розглядається як носій згаданої якості може бути приписаний визначений математичний конструкт.

**Опитування** – метод збору первинної інформації в дослідженні, що передбачає усне чи письмове звертання дослідника до визначеної сукупності людей з питаннями, зміст яких пояснює досліджувану проблему на рівні емпіричних індикаторів, і, по-друге, реєстрацію і статистичну обробку отриманих відповідей, а також їхню теоретичну інтерпретацію.

**Організація навчального процесу у ЗВО** – планомірна діяльність, що складається з різноманітних видів і форм навчальної, методичної та виховної роботи, які органічно між собою пов'язані.

**Освіта професійна** – підготовленість людини до визначеного виду діяльності, професії, засвідчена документом (атестатом, дипломом) про закінчення відповідного навчального закладу.

**Освіта неперервна** – принцип організації освіти, що поєднує всі її ступені і види у цілісну систему, що забезпечує можливість відновлення і поповнення знань і навичок протягом усього життя людини.



**Освітній рівень вищої освіти** - характеристика вищої освіти за ознаками ступеня сформованості інтелектуальних якостей особи, достатніх для здобуття кваліфікації, яка відповідає певному освітньо-кваліфікаційному рівню.

**Освітньо-кваліфікаційний рівень вищої освіти** – характеристика вищої освіти за ознаками ступеня сформованості знань, умінь та навичок особи, що забезпечують її здатність виконувати завдання та обов'язки певного рівня професійної діяльності.

**Освітня діяльність** – діяльність, пов'язана з наданням послуг для здобуття вищої освіти, з видачею відповідного документа.

**Особистість** – цілісність соціальних властивостей людини і залучення індивіда до системи соціальних відносин зап допомогою активної предметної діяльності і спілкування.

**Оцінка** – схвалення чи несхвалення, яке виявляє індивід, група чи організація в цілому стосовно своїх членів у відповідь на виконання чи невиконання застосовуваних до них вимог.

**Результати навчання** – сукупність знань, умінь, навичок, інших компетентностей, набутих особою у процесі навчання за певною освітньо-професійною програмою.

**Педагог** – особа, фахом якої є навчання й виховання, - шкільний учитель, вихователь дошкільного закладу; викладач і вихователь середнього спеціального навчального закладу, вузу тощо.

**Педагогіка** – наука про навчання та виховання підростаючих поколінь. Оновним джерелом пізнання закономірностей навчання й виховання є вивчення та узагальнення педагогічного досвіду.

**Педагогічна інновація** – результат процесу створення нового, що оновлює педагогічну теорію і практику, оптимізуючи досягнення поставленої перед суспільством освітньої мети.

**Педагогічна дія** – елемент педагогічної діяльності; педагогічно доцільний, спланований чи імпровізований вчинок вихователя, що спричиняє зміну педагогічної ситуації або особистісні зміни.

**Педагогічна діяльність** – це особливий вид суспільно корисної діяльності дорослих людей, свідомо спрямованої на підготовку підростаючого покоління до життя згідно з економічними, політичними та ін.. цілями.

**Педагогічна креативність** – внутрішня передумова творчої педагогічної діяльності, що полягає у творчій активності вчителя і не стимулюється ззовні.

**Педагогічна освіта** – професійна підготовка працівників навчально-виховних закладів.

**Педагогічна система** – визначена сукупність взаємопов'язаних засобів, процесів та методів, необхідних для організованого й цілеспрямованого педагогічного впливу на формування особистості з певними визначеними суспільством якостями.

**Педагогічний вплив** – вплив педагога на свідомість, волю, емоції учня, на організацію його діяльності й спілкування в інтересах формування знань, умінь навичок та певних якостей особистості.

**Педагогічний процес** – цілеспрямована, свідомо організована, динамічна взаємодія вихователів і вихованців, у процесі якої розв'язуються суспільно необхідні завдання освіти й гармонійного виховання.

**Підвищення кваліфікації** – забезпечення відповідності знань і умінь сучасному рівню організації виробництва й управління.

**Положення** – правовий акт, що визначає порядок утворення, права, обов'язки й організацію роботи установи або організації її структурних підрозділів на тривалий проміжок часу.

**Поняття** – одна з форм мислення, в якій розкриваються загальні істотні властивості предметів та явищ об'єктивної дійсності, загальні взаємозв'язки між ними у вигляді цілісної сукупності ознак.

**Постановка мети** – орієнтація, концентрація сил і активності на тому, що повинно бути досягнуто.

**Практика** – цілеспрямована діяльність людини, що має своїм змістом освоєння і перетворення природних і соціальних об'єктів на складову загальну основу.

**Прийоми навчання** – окремі операції, розумові чи практичні дії вчителя або учнів, які розкривають чи доповнюють спосіб засвоєння матеріалу, що виражає даний метод.

**Принцип** – певне правило, сформульоване людьми на основі пізнання законів чи закономірностей, якими керуються люди, зважаючи на свою внутрішню переконаність і досвід щодо необхідності чинити саме так.

**Проблема** – в широкому розумінні складне теоретичне або практичне питання, що потребує розв'язання, вивчення й дослідження.

**Проект** – комплексний захід, спрямований на досягнення конкретної мети в межах графіку та бюджету, який об'єднує ресурси різних рівнів або відділів організації, є унікальним та не повторює повністю деякі попередні заходи.

**Програма навчальна** – документ, який визначає з кожного предмета зміст та обсяг знань, умінь, навичок, які підлягають засвоєнню, а також зміст розділів і тем з розподілом їх за роками навчання.

**Професійна готовність** – не тільки результат, а й мета професійної підготовки, початкова і основна умова ефективної реалізації можливостей кожної особистості. Формування готовності до професійної діяльності розглядається у безпосередньому зв'язку із формуванням, розвитком і вдосконаленням психічних процесів, станів та якостей особистості.

**Професійна готовність фахівця** - це суб'єктивний стан особистості, яка вважає себе здатної і підготовленої до виконання відповідної професійної діяльності і прагне її виконувати.

**Професійно-естетична готовність** виступає готовністю до культурно-естетичної діяльності.

**Професійна мобільність** – здатність змінювати різновид праці, переходити на інші різновиди діяльності; передбачає володіння системою узагальнених професійних способів і умінь ефективно їх застосовувати для

виконання завдань в суміжних галузях виробництва і порівняно легко переходити від однієї діяльності до іншої.

**Професіоналізм педагога** – сукупність психофізіологічних, психічних та особистісних змін, які відбуваються у людині в процесі оволодіння знаннями та довготривалої діяльності, що забезпечують якісно новий, вищий рівень розв’язання складних професійних завдань.

**Професійна підготовка** – здобуття кваліфікації за відповідним напрямом підготовки або спеціальністю: система професійного навчання, метою якого є прискорення набуття людиною, що навчається, навичок, необхідних для виконання певної роботи, групи робіт. Професійна підготовка супроводжується підвищенням освітнього рівня учнів.

**Професійно-педагогічна освіта** – система підготовки педагогічних кадрів для професійно-технічних навчальних закладів, ЗВО різних рівнів акредитації у спеціалізованих навчальних закладах та професійно-технічних коледжах, інженерно-педагогічних факультетах технічних університетів.

**Професійно-технічна освіта** – система підготовки й підвищення кваліфікації робітничих кадрів. До п-т.о. входять різноманітні професійні курси і школи на виробництві.

**Процес** – послідовна закономірність зміни явищ, станів, тощо; сукупність послідовних дій для досягнення певного результату відповідно до мети.

**Рівень освіченості** – якість особистості, що характеризує здатність особистості вирішувати завдання різного характеру (пізнавальної, ціннісно-орієнтаційної, комунікативної і перетворювальної діяльності), спираючись на здобутий соціальний досвід.

**Результат** – це кінцеві наслідки навчального процесу, ступінь реалізації визначеної мети.

**Рейтинг** – означає суб’єктивну оцінку будь-якого явища за заданою шкалою.

**Репрезентативність** – показність, міра можливості відновити, відтворити уявлення про ціле за його частиною або міра можливості поширити уявлення про частину, яка є складником цілого.

**Самооцінка** – судження людини про міру наявності в неї тих чи інших якостей, властивостей у співвідношенні їх з певним еталоном, зразком.

**Система електронного документообігу** — це сукупність процесів створення, оброблення, відправлення, передавання, одержання, зберігання, використання та знищення електронних документів, які виконуються із застосуванням перевірки цілісності та у разі необхідності з підтвердженням факту одержання таких документів; організаційно-технологічний комплекс методичних, технічних, програмних та інформаційних засобів, який забезпечує комплекс функцій для роботи з електронними документами. **Система освіти** - наявна в масштабі країни структура освітньо-виховних закладів. Основою системи є початкова, середня й вища освіта.

**Система якості освіти** – набір взаємопов'язаних елементів, що забезпечують в учнів вироблення комплексів знань, умінь і навичок відповідно до видів і завдань професійної діяльності, які визначаються державними стандартами вищої освіти, а також цілями та академічними свободами ЗВО.

**Системний аналіз** – у педагогіці – метод підготовки та обґрунтування рішень з розв'язання складних комплексних проблем навчання й виховання. Методологія С.А. ґрунтується на системному підході до вивчення педагогічних явищ.

**Системний підхід** – напрям у соціальній методології науки, завданням якого є розробка методів дослідження і конструювання складних за організацією об'єктів як систем.

**Стандарт вищої освіти** – сукупність норм, які визначають зміст вищої освіти, зміст навчання, засіб діагностики якості вищої освіти та нормативний термін навчання.

**Структура** – відносно стійкий зв'язок (відношення) і взаємодія елементів, сторін, частин предмета, явищ, процесу як цілого.

**Студент** – особа, яка в установленому порядку зарахована до вищого навчального закладу і навчається за денною, вечірньою або заочною, дистанційною формами навчання з метою здобуття певних освітнього та освітньо-кваліфікаційного рівнів.

**Тенденція** – напрям розвитку будь-якого явища або процесу.

**Теорія** – особлива сфера людської діяльності та її результати, що являють собою сукупність ідей, поглядів, концепцій, вчень про навколишню реальність.

**Технологія** – чинник внутрішнього середовища організації; поєднання кваліфікованих навичок персоналу, обладнання, інфраструктури, інструментів та відповідних технічних знань, необхідних для проведення бажаних перетворень матеріалів, інформації, людей.

**Тьютор** — особа, що веде індивідуальні або групові заняття із учнями, студентами, репетитор, наставник. В університетах тьютори помічники викладача, здебільшого аспіранти або старші студенти. Тьютор — ключова фігура в дистанційному навчанні, що відповідає за проведення занять зі студентами.

**Уміння** – здатність належновиконувати певні дії, заснована на доцільному використанні людиною набутих знань і навичок.

**Учень** – об'єкт і суб'єкт навчання, компонент і фактор навчального та виховного процесу, який не тільки піддається педагогічному впливу, але й бере в цьому активну участь.

**Учитель** - спеціаліст, який проводить навчальну й виховну роботу з учнями в загальноосвітніх школах різних типів.

**Фахівець** – працівник, що отримав підготовку до обраного їм виду трудової діяльності у професійному навчальному закладі.

**Форма** – спосіб існування навчального процесу; пов'язана, насамперед, з кількістю учнів, місцем і часом навчання, порядком його здійснення.

**Форма навчання** – це зовнішня сторона організації навчального процесу, що відображає спосіб організації діяльності учнів та вчителів, який

здійснюється в певному порядку і режимі, та залежить від кількості учнів, характеру взаємодії суб'єктів навчального процесу, рівня самостійності, специфіки педагогічної діяльності.

**Цінності** – значущість явищ і предметів реальної дійсності з погляду їх відповідності або невідповідності потребам суспільства та особистості; моральні вимоги, які виробила загальнолюдська культура.

**Якість вищої освіти** – сукупність якостей особи з вищою освітою, що відображає її професійну компетентність, ціннісну орієнтацію, соціальну спрямованість і обумовлює здатність задовольняти як особисті духовні і матеріальні потреби, так і потреби суспільства.

**Якість освітньої діяльності** – рівень організації освітнього процесу у вищому навчальному закладі, що відповідає стандартам вищої освіти, забезпечує здобуття особами якісної вищої освіти та сприяє створенню нових знань.

**Якість знань** – передбачає співвіднесення видів знань (закони, теорії, методологічні, оцінювальні знання) з елементами змісту освіти й тим самим рівнем засвоєння.

## **СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ**

1. Кордон М.В. Європейська та євроатлантична інтеграція України. Навч. Посіб.- К.: Центр учбової літератури, 2010.- 172с.

2.Булавін Д. Соціальна відповідальність як фактор розвитку життєвого світу особистості і суспільства /Д. Булавін //Релігія та Соціум. Міжнародний часопис. – Чернівці , 2015. №1 –2(17–18).–348с.

3. Словник економічних термінів. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.ekonomiks.net.ua>

4.Соціолого-педагогічний словник /[авт-уклад. Радула В.В.].– К.:ЕксОб», 2004.– 304с.

5.Полетаев Ю.Н., Серопян О.Р. Оценка деловых качеств кандидатов при конкурсном избрании на должность и ее правовые последствия/Ю.Н. Полетаев, О.Р.Серопян//Научные труды МГЮА (Вопросы правоприменения).– М., 2012.–№2.–С.293–341

6. Залевська О.А. Професійні характеристики працівника: поняття, зміст та значення /О.А. Залевська //Право і суспільство.–2015.–№4 (ч.2).– С.80–86.

7. Вишновецька С. В. Правові проблеми оцінки ділових якостей працівника / С. В. Вишновецьк // Зб. наук. праць. – К.: «КУТЕП», 2016. – С. 8–13.

8.Великий тлумачний словник сучасної української мови.– [уклад. Бусел В.Т.].–Київ, 2004.–1440с.

9. Словник української мови : в 11 т. / [Голов. редкол.: Білодід І.К. та ін.] –К.: Наукова думка, 1971. – Т.2.–2550 с.

10.Конституція України:Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року: чинне законодавство станом на 4 березня 2014 р.:(Відповідає офіц. текстові).–К., 2014.–88с.

11.Кодекс законів про працю України: чинне законодавство із змінами та допов. на 18 січня 2017 року: Офіц.текст.– К.: Алерта, 2017.–98с.

12.Проект Трудового кодексу України: за станом на 13 грудня 2007р. // Верховна Рада України.–[Електронний ресурс] –Режим



доступу:<https://www.profiwins.com.ua/uk/legislation/project/740.html>

13.Юридична енциклопедія: в 6 т. / [голов. редкол.: Шемшученко Ю. С. та ін.]. – К.: «Укр. енцикл.», 2001. –Т.3:К-М. 792с.: іл. (Т.4: П-С. С.643).

14.Про внесення змін до деяких законодавчих актів України:Закон України від 06.12.2016р. №1774–УІІ.–[Електронний ресурс]–Режим доступу:<http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1774-19>

15.Про затвердження кваліфікаційних характеристик професій ( посад ) педагогічних та науково-педагогічних працівників навчальних закладів від 01.06.2013 року. –№665. – (Наказ Міністерства освіти і науки). – Режим доступу:<https://ru.osvita.ua/legislation/other/37302/>

16.Положення «Про атестацію педагогічних працівників»від 06.10.2010р. №1255/18550.Наказ Міністерства освіти і науки України. – [Електронний ресурс]–Режим доступу:<http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z1255-10>.

17. Закон України «Про вищу освіту»: чинне законодавство станом на 8 вересня 2016р.: Офіц. текст. К.: Алерта, 2016.–96с.

18.Положення «Про атестацію наукових працівників» від 13.08.1999р. №1475. Постанова Кабінету Міністрів України. – [Електронний ресурс]–Режим доступу:<http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1475-99-%D0%BF>

19.Сидорова К.Г. Особливості співвідношення категорій «професіоналізм», «професіоналізація» та «компетентність» у контексті реалізації процесу професійного навчання державних службовців в Україні/К.Г.Сидорова//Економіка та держава: міжнародний науково-практичний журнал. – Київ, 2012.–№12.– С.128–130.

20.Словник іншомовних слів [уклад. Мельничук О. С.]– К.:УРЕ, 1985–.966с.

21.Станчева О.Л. Обрання за конкурсом як вид оцінки ділових якостей працівників/ О.Л.Станчева// Актуальніпроблемидержави і права: зб.наук.пр.– Одеса: Юрид.л–ра, 2013.– Вип.70.–С.429–433.

22. Закон України «Про освіту» від 19.02.2016 р. №1060–XII // Відомості Верховної Ради України, 1991–.№34.– Ст.451.

23. Рекомендації щодо проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів) від 05.10.2015 р. №1005. Наказ МОН України.–[Електронний ресурс]– Режим доступу: [http://osvita.ua/legislation/Vishya\\_osvita/48035/](http://osvita.ua/legislation/Vishya_osvita/48035/)

24. Соцький А.М. Професійний відбір: правові проблеми/А.М. Соцький//Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції. – 2016.– №2.–С.77–79.

25. Дідур К.М. Сучасні методи оцінки персоналу/К.М. Дідур // «Ефективна економіка». – Дніпропетровськ, 2011.– №11.–[Електронний ресурс]– Режим доступу: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=776>

26. Управління персоналом: електронна бібліотека.–[Електронний ресурс]– Режим доступу: <http://bibliograph.com.ua/biznes-33/20.htm>

27. Управління персоналом: Навч. посіб./ Ожиганова М.І., Хорошко В.О., Яремчук Ю.Є., Карпінєць В.В.– Вінниця: ВНТУ, 2014. –187с.

28. Сучасний тлумачний словник української мови[Уклад.: Олексієнко Л.П., Шумейко О.Л.]– Київ, 2002.–544с.

29. Зайченко І.В. Теорія і методика професійного навчання: навч. посіб./І.В. Зайченко.-К.:Видавництво Ліра-К,2016.-580с.

30. Власенко Л.В., Шинкаренко Н.В. Методи дистанційного навчання/ Л.В. Власенко, Н.В.Шинкаренко. – Режим доступу: <http://dspace.nuft.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/5006/3/methods7.pdf>

31. Про затвердження кваліфікаційних характеристик професій (посад) педагогічних та науково-педагогічних працівників навчальних закладів від 01.06.2013 року. –№ 665. – (Наказ Міністерства освіти і науки). – Режим доступу: <https://ru.osvita.ua/legislation/other/37302/>

32. Гаркуша С.В.Поняття та компоненти професійної готовності майбутніх учителів до педагогічної діяльності/ С.В. Гаркуша//Педагогічні науки. - 2013. - Вип.110.- С.198 201.[Електроннийресурс]Режимдоступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/VchdpuP\\_2013\\_110\\_57](http://nbuv.gov.ua/UJRN/VchdpuP_2013_110_57)

33. Залевська О.А. Професійні характеристики працівника: поняття, зміст та значення /О.А. Залевська //Право і суспільство.–2015.–№4 (ч.2).– С.80–86.

34. Зеер Э. Ф., Павлова А. М., Садовникова Н. О. Профориентология: Теория и практика: Учеб. пособие для высшей школы / Э. Ф. Зеер, А. М. Павлова, Н. О. Садовникова. – М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2014. С.122–130.

35. Дьяченко М. И. Психологические проблемы готовности к деятельности / М. И. Дьяченко, Л. А. Кандыбович. – Минск : БГУ, 2014. – 176с.

36. Сеногноева Н. А. Технология конструирования тестов учебной деятельности как средства оценивания результатов обучения : автореф. дисс. д-ра пед. наук / Н. А. Сеногноева. – Киров, 2013. – 43с.

37. Григорчук Л.І. Формування готовності слухачів факультету довузівської підготовки до навчання у вищому технічному закладі освіти: дис. канд. пед. наук: 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти» / Л.І. Григорчук. – Чернівці, 2013. – 227с.

38. Концепція розвитку інженерно-педагогічної освіти. – Харків : УПА, 2014. – 40с.

39. Логвиненко Т. О. Формування творчої особистості вчителя у вузі при викладанні педагогічних дисциплін / Т. О. Логвиненко // Творча особистість вчителя.– К.,2013.

40. Занюк С. С. Психологія мотивації : навч. посіб. / С. С. Занюк. – К. : Либідь, 2002. – 304 с.

41. Гаркуша С.В.Поняття та компоненти професійної готовності майбутніх учителів до педагогічної діяльності/ С.В. Гаркуша//Педагогічні

науки. - 2013. - Вип.110.- С.198 201.[Електронний ресурс]Режим доступу:  
[http://nbuv.gov.ua/UJRN/VchdpuP\\_2013\\_110\\_57](http://nbuv.gov.ua/UJRN/VchdpuP_2013_110_57)

42. Рябокiнь Л.М. Формування готовності до професійної діяльності як психолого-педагогічна проблема [Електронний ресурс] /Л.М. Рябокiнь. – Режим доступу : [www.irbis-nbuv.gov.ua/.../cgiirbis\\_64.exe?...](http://www.irbis-nbuv.gov.ua/.../cgiirbis_64.exe?...)

43. Положення про дистанційне навчання (Затверджено наказом Міністерства освіти і науки України 21.01.2004 № 40) [Електронний ресурс] // URL : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0703-13#n18>

44. Захар О. Особливості застосування технологій дистанційного навчання в системі підвищення кваліфікації вчителів інформатики [Електронний ресурс] / О. Захар URL : [http://nbuv.gov.ua/UJRN/VNULPIVNZ\\_2015\\_831\\_6](http://nbuv.gov.ua/UJRN/VNULPIVNZ_2015_831_6)

45. Міністерство освіти і науки. Державний вищий навчальний заклад «Київський національний економічний університет імені В.Гетьмана. Інструкція студенту.- К., 2013.-34с.

46. Клименко Н.О. Формування мотивів навчально-пізнавальної діяльності студентів вищих навчальних закладів гуманітарного профілю/ Н.О. Клименко//Автореферат дисертації – Луганськ, 2005. – 22 с.

47. Черняк Н.О.Формування мотивації студентів до навчання у ВНЗ/Н.О. Черняк [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <file:///C:/Users/User/Desktop/Chernyk.pdf>.

48. Український педагогічний енциклопедичний словник/ за ред.. С.У. Гончаренко . – Рівне: Волинські обереги, 2011. – 552 с.

49. Занюк С. С. Психологія мотивації : навч. посіб. / С. С. Занюк. – К. : Либідь, 2002. – 304 с.

50. Несух Л. Вплив мотивації на якість досягнення навчальної діяльності студентів/Л Несух[Електронний ресурс].

51.Дистанційне навчання як сучасна освітня технологія [Електронний ресурс] : матеріали міжвузівського вебiнару (м. Вінниця, 31 березня 2017 р.) / відп. ред. Л.Б.Ліщинська. – Вінниця : ВТЕІ КНТЕУ, 2017. – 102 с.

52. Шемаєва Г. Електронні періодичні видання наукових установ України в системі наукових комунікацій / Г. Шемаєва // .–Бібліотечний вісник. – 2006. – № 5. – С. 8–13.

53. Іващук К.О. Інформаційно-комунікаційні технології – як сучасний засіб навчання в освіті [Електронний ресурс] / Блог Іващук К.О. URL : <http://klasnaocinka.com.ua/ru/article/informatsiino-komunikatsiini-tekhnologiyi--yak-suc.htm>

54. URL:<https://dyvys.info/2019/01/17/u-lvivskij-gimnaziyi-zapustyl-pilotnyj-proekt-elektronnyj-zhurnal/>

55. Ціпан Т.С. Професійна компетентність сучасного вчителя/Т. С. Ціпан // Інноватика у вихованні– 2016. – Вип. 3.– С. 174–181. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/inuv\\_2016\\_3\\_22](http://nbuv.gov.ua/UJRN/inuv_2016_3_22)

56. Атаманчук П.С., Форкун Н. В. Формування предметних компетентностей в учнів середньої школи /П.С. Атаманчук, Н.В. Форкун.– Вісник, 2017.– С.120–124.– №146. Серія: педагогічні науки.

57. Правила і техніка контролю успішності навчальної діяльності URL: <https://studfiles.net/preview/5721181/page:4/>

58. Основні види контролю успішності учнів. Реферати › Педагогіка URL: <https://osvita.ua/vnz/reports/pedagog/14440/>

59. Мендерецький В.В.. Грунтей Т.І. Контроль як складова системи управління засвоєнням знань/ В.В. Мендерецький, Т.І. Грунтей: зб.наук. праць.– Випуск 8. Розділ педагогіка, 2011.–С.94–98.

60. Чугай М.Г. Використання GOOGLE-сервісів у професійній підготовці викладачів/ М.Г. Чугай// . –Всеукраїнські педагогічні читання (10 березня 2017 рік) – Покровськ: «ДонНТУ», 2017. – 278 с.

61. Всеукраїнська безкоштовна освітня мережа «Щоденник.ua» URL: <https://vseosvita.ua/library/vseukrainska-bezkostovna-osvitna-mereza-sodennikua-55855.html>

62. Солоненко А.М. Журнал куратора академічної групи /А.М.

Солоненко, М.В. Елькін, Л.П. Добровольська, Т.М. Дюжикова. — Мелітополь: 2010. — 52с.

63. Діденко О.В. Електронний журнал обліку успішності слухачів (курсантів, студентів) як засіб раціоналізації навчально-виховного процесу / О. В. Діденко, Д. А. Купрієнко. — Т. 47, № 3. — Х: 2015. — 145с.

64. Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи: Бібліотека з освітньої політики / Під заг. ред. О. В. Овчарук. — К. : « К.І.С.», 2004. — 112 с.

65. Білявська О. О. Професійна компетентність учителя як складова ефективної педагогічної діяльності / О. О. Білявська URL: [http://lib.mdpu.org.ua/nvs/]

66. Ковалькова Т.О. Емоційне стимулювання як метод активізації навчальної діяльності студентів/ Т.О. Ковалькова [Електронний ресурс].

67. Чайка В. М. Основи дидактики : навчальний посібник / В. М. Чайка. — К. : Академвидав, 2011 . — 238 с.

68. Пилипчук В. П. Освітньо-кваліфікаційні стандарти з маркетингу / В. П. Пилипчук // Професійна освіта в маркетингу : освітньо-кваліфікаційні вимоги : Матеріали робочого семінару ВГО «Українська Асоціація маркетингу», 23 – 24 червня 2005 р. – К., 2005. – С. 25-36.

69. Максимюк С. П. Педагогіка : навчальний посібник / С. П. Максимюк. — К. : Кондор, 2009. — 670 с.

70. Коваленко В. Використання орієнтованих і мультимедійних технологій у формуванні соціальної компетентності молодших школярів /автореф. дис. на здобуття наукового ступеня канд. пед. Наук /В.Коваленко.- Київ, 2018.

71. Мерінова С.В. Дистанційне навчання як сучасна освітня технологія/С.В.Мерінова// Дистанційне навчання як сучасна освітня технологія [Електронний ресурс] : матеріали міжвузівського вебінару (м. Вінниця, 31 березня 2017 р.) / відп. ред. Л.Б.Ліщинська. — Вінниця : ВТЕІ

КНТЕУ, 2017. – 102 с.

72. Дистанційне навчання - від теорії до практики, актуальний мережевий семінар[Електронний ресурс] . – Режим доступу :<http://www.osvita.org.ua/distance/articles/15/>

73. Даценко Г.В., Сузанська З.В. Дистанційне навчання як засіб стимулювання освіти /Г.В. Даценко, З.В. Сузанська// Дистанційне навчання як сучасна освітня технологія [Електронний ресурс] : матеріали міжвузівського вебінару (м. Вінниця, 31 березня 2017 р.) / відп. ред. Л.Б.Ліщинська. – Вінниця : ВТЕІ КНТЕУ, 2017. – 102 с.

74. Беженар Ю.Є., Половенко Л.П.Застосування вільного програмного забезпечення для дистанційного навчання у ВНЗ/ Ю.Є. Беженар, Л.П. Половенко[Електронний ресурс] :

75. Цюман Г.М. Дистанційне навчання: сутність, цілі, принципи, особливості, вимоги. Програмне забезпечення та адміністрування навчального процесу при ДН [Електронний ресурс] / Г.М. Цюман. – Режим доступу : <https://ukrainetoday.jimdo.com/дистанційне-навчання/>

76. Кузьміна О.М. On-line тестування знань здобувачів– інструмент підвищення якості освіти/ О.М. Кузьміна// Дистанційне навчання як сучасна освітня технологія [Електронний ресурс] : матеріали міжвузівського вебінару (м. Вінниця, 31 березня 2017 р.) / відп. ред. Л.Б.Ліщинська. – Вінниця : ВТЕІ КНТЕУ, 2017. – 102 с.

77. Тарасишина С.В.,Добровольська Н.В. Проблеми та переваги дистанційного навчання/ С.В. Тарасишина, Н.В. Добровольська// Дистанційне навчання як сучасна освітня технологія [Електронний ресурс] : матеріали міжвузівського вебінару (м. Вінниця, 31 березня 2017 р.) / відп. ред. Л.Б.Ліщинська. – Вінниця : ВТЕІ КНТЕУ, 2017. – 102 с.

78. Поліщук Н.В. Дистанційне тестування як додатковий засіб безперервного контролю знань здобувачів вищої освіти/ Н.В. Поліщук// Дистанційне навчання як сучасна освітня технологія [Електронний ресурс] : матеріали міжвузівського вебінару (м. Вінниця, 31 березня 2017 р.) / відп. ред.

Л.Б.Ліщинська. – Вінниця : ВТЕІ КНТЕУ, 2017. – 102 с.

79. Богачков Ю.М. Дистанційне навчання школярів, можливості та проблеми/ Ю.М. Богачков.- [Електронний ресурс]– Режим доступу:[http://lib.iitta.gov.ua/.../208\\_Статья\\_в\\_КОМП\\_СЕМЕ\\_И\\_ШКОЛ...](http://lib.iitta.gov.ua/.../208_Статья_в_КОМП_СЕМЕ_И_ШКОЛ...)

80. Адамова М., Головачук Т. Дистанційне навчання: сучасний погляд на переваги та проблеми/ М.Адамова, Т.Головачук// Витоки педагогічної майстерності, 2012.- Випуск 10.- С.3-6; [Електронний ресурс]– Режим доступу:[http://file:///C:/Users/User/Desktop/vpm\\_2012\\_10\\_3.pdf](http://file:///C:/Users/User/Desktop/vpm_2012_10_3.pdf)

81. Положення про дистанційне навчання (Затверджено наказом Міністерства освіти і науки України 21.01.2004 № 40) [Електронний ресурс] // Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0703-13#n18>

82. Український педагогічний словник [уклад. Головка С.]– К.: Либідь, 1997. –374с.

83. Копняк К.В., Костунець Т.А. Складові інформаційно-освітнього середовища ВНЗ/К.В. Копняк, Т.А. Костунець//Дистанційне навчання як сучасна освітня технологія [Електронний ресурс] : матеріали міжвузівського вебінару (м. Вінниця, 31 березня 2017 р.) / відп. ред. Л.Б.Ліщинська. – Вінниця : ВТЕІ КНТЕУ, 2017. – 102 с.

84. Морзе Н.В. Інформаційні технології в навчанні : навч. посіб. / за ред. Н.В. Морзе. – К. : Видавнича група ВНУ, 2004. – 240 с.

85. Рум'янцева К.Є. Теоретичні основи впровадження дистанційного навчання у професійну підготовку майбутніх економістів/ К.Є. Рум'янцева// Дистанційне навчання як сучасна освітня технологія [Електронний ресурс] : матеріали міжвузівського вебінару (м. Вінниця, 31 березня 2017 р.) / відп. ред. Л.Б.Ліщинська. – Вінниця : ВТЕІ КНТЕУ, 2017. – 102 с.

86. Фіцула М.М. Педагогіка вищої школи: навч.посібник / М.М. Фіцула. – К.: «Академвидав», 2006. – 352с. 27. Ясулайтіс В.А. Дистанційне навчання: методичні рекомендації / В.А. Ясулайтіс. – К.: МАУП, 2005. -72с.

87. Дистанційна освіта в сучасній освітній діяльності / Освітній портал [Електронний ресурс]. – Режим доступу:



<http://www.osvita.org.ua/articles/30.html/>

88. Долинський Є.В. Дистанційне навчання – одна з прогресивних форм підготовки фахівців / Є.В. Долинський // Теоретичні питання культури, освіти та виховання: збірник наукових праць. - Вип. 42 / За заг. ред. проф. Матвієнко О.В. – К.: Вид. центр КНЛУ, 2010. – С. 202-207.

89. Про Національну стратегію розвитку освіти в Україні на період до 2021 року [Електронний ресурс] : Указ Президента України від 25.06.2013 № 344/2013. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/344/2013>

90. Осадчий В.В. Сучасні тенденції використання інформаційних технологій у навчальному процесі вищої педагогічної школи / В.В. Осадчий // Педагогічний процес: теорія і практика : збірник наук. праць. – К. : Видавництво П/П «ЕКМО», 2009. – Вип. 2. – С.190-207.

91. Про Основні засади розвитку інформаційного суспільства в Україні на 2007-2015 роки : Закон України від 9.01.2007 № 537-V [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=537-16>.

92. Офіційні матеріали наради-семінару з питань нормативного забезпечення дистанційної форми навчання в Україні ; Національний технічний університет України «КПІ», м. Київ, 2012 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ipro.kpi.ua/ua/distance/dlabout.html>

93. Асмикович І.К. Використання інформаційних технологій при навчанні математичних дисциплін «Інформатика та інформаційні технології в освіті, науці і виробництві» / І.К. Асмикович, А.П. Лашенко // Збірник наукових статей. – 2014. – Ч.1. – С. 37-40.

94. Кухаренко В.М. Дистанційне навчання: Умови застосування / В.М. Кухаренко, О.В. Рибалко, Н.Г. Сиротинко. – Харків : НТУ “ХПІ”, 2001. – 282 с.

95. Вишнівський В.В. Організація дистанційного навчання. Створення електронних навчальних курсів та електронних тестів: навч. посібн. / В.В.Вишнівський, М.П. Гніденко, Г.І. Гайдур, О.О. Ільїн. – К. : ДУТ, 2014. –

140 с.

96. Рафальська О.О. Технологія змішаного навчання як інновація дистанційної освіти / О.О. Рафальська // Науковий журнал «Комп'ютерно-інтегровані технології: освіта, наука, виробництво». – Луцьк, 2013. – Вип. 11. – С. 128-133.

97. Kodekspracy/ Ustawazdnia 26 czerwca 1974 r. –[Електронний ресурс]– Режим доступу: <http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU19740240141>.

98.Kodekspracy 2017 – tekstjednolity (czerwiec 2017)–[Електронний ресурс]– Режим доступу:<http://www.regiopraca.pl/portal/prawo/ustawy/kodeks-pracy-2017-tekst-jednolity-czerwiec-2017>

99.Закон України «Про державну службу» від 10.12.2015р. № 889–УІІ //Відомості Верховної Ради України. –2016.–№4.– Ст.43.

100.Собієх Р. Система підготовки державних службовців в Польщі/Р.Собієх// Проект Twinning ««Підтримка розвитку та вдосконалення системи підготовки державних службовців в Україні». – Київ,2010.17с.[Електронний ресурс].Режимдоступу:<http://www.cpk.org.ua/files/eu/TwinningDS/Civil%20servants%20training%20system>

101. Фетісов В.С., Комп'ютерні технології в тестуванні: навч.-метод. посіб. / В.С. Фетісов. – Ніжин, 2011. – 140 с.

102. Які тести застосовуються в профорієнтації та кар'єрному консультуванні? [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <https://proforientator.com.ua/ua/vopros-otvet-o-proforientacii/kakie-testyi-myi-primenyaem-v-proforientaczii-i-karernom-konsultirovanii.html>.

103. Божович Л.И. Этапы формирования личности в онтогенезе // Вопросы психологии. – 1979. – № 4. – С.23-24.

104. Крягжде С.П. Психология формирования профессиональных интересов. / С.П. Крягжде. – Вильнюс: Мокслас, 1981. – 195 с.

105. Головаха Е.И. Жизненная перспектива и профессиональное само-определение молодежи. / Е.И. Головаха – К.: Наукова думка, 1988. – 144

с.

106. Полухтович Т. До питання оцінки ділових якостей працівника //Збірник матеріалів Міжнародної юридичної науково-практичної конференції «Актуальна юриспруденція», 23 лютого 2017 (Міжнародний класифікатор ISBN 978–617–7264–37–7).– Київ, 2017. – С. 92–94.

107. Полухтович Т. Ділові якості працівника: правовий аналіз /Т.Полухтович //Науковий журнал “Virtus“ (Міжнародний стандартний серійний номер ISSN 24104388), включений до науково-метричних баз даних Scientific Indexing Services (USA).–№.20.–2018.–С.163–168.

108. Polukhtovych T.G., Pimenova O.O. Socio legal research of competencies in a context to of human development//T.G. Polukhtovych, O.O. Pimenova/collective monograph European vector of contemporary psychology, pedagogy and social sciences: the experience of Ukraine and the Republic of Poland: Collective monograph. Volume 2. Sandomierz: Izdevnieciba “Baltija Publishing“ .– 2018.– P. 281–301.

109. Полухтович Т.Г. Оцінка професіоналізму в трудовій діяльності/ Т.Г. Полухтович, О.О. Піменова// Науковий журнал «Молодий вчений» (Міжнародний номер ISSN (Online): 2313-2167), включений до науково-метричних баз даних ScholarGoogle, CiteFactor, Research Bible, Index Copernicus-№10 (62), 2018.- С.675-678.

110. Полухтович Т. Г. Професійна діяльність особи: зарубіжний досвід / Т.Г.Полухтович, О.О. Піменова// Науковий журнал «Молодий вчений» (Міжнародний номер ISSN (Online): 2313-2167), включений до науково-метричних баз даних ScholarGoogle, CiteFactor, Research Bible, Index Copernicus-№1 (65),січень 2019.- С.409-412.

111. Полухтович Т.Г. Дистанційні технології у навчальному процесі / Т.Г. Полухтович, О.О. Піменова// Науковий журнал «Молодий вчений» (Міжнародний номер ISSN (Online): 2313-2167), включений до науково-метричних баз даних ScholarGoogle, CiteFactor, Research Bible, Index Copernicus-№ 2(66), 2019.- С.507-510.



**АНОТАЦІЯ**  
**ДО МОНОГРАФІЇ НА ТЕМУ**  
**«ДІЛОВІ ЯКОСТІ УЧАСНИКІВ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ»**

**Виконала: кандидат педагогічних наук,**

**доцент кафедри професійної  
освіти та комп'ютерних технологій  
Луцького НТУ  
Плухтович Тетяна Григорівна**

У монографії обґрунтовано суспільний характер ділової оцінки учасників освітнього процесу з соціологічного, правового і педагогічного поглядів та розкрито правову природу пріоритетності даної категорії у чинних Кодексах України. Одне з центральних питань у дослідженні – це ділова оцінка та способи оцінки ділових якостей особистості. Проаналізовано зміст, атестації, підвищення кваліфікації тощо. Опрацьовано дослідження вітчизняних і зарубіжних науковців із вказаної проблематики.

У рамках дослідження розглянуто професійну компетентність і професійну готовність педагогів, що дає можливість оцінити якість викладання тих, хто навчає і якість навчання учнів; розкрито педагогічні умови формування мотивів навчальної діяльності студентів-магістрів. Через загальні тенденції і закономірності освітнього розвитку обґрунтовуються переваги дистанційного навчання, електронного документообігу контролю знань.

Дистанційне навчання, використання електронних ресурсів уможлиблює розв'язання проблеми модернізації сучасної вітчизняної освіти з постійним оновленням знань; проаналізовано переваги і недоліки, зокрема, психологічна і «комп'ютерна» невідповідність учителів. Це пов'язано з традиційною методикою навчання, яка передбачає не віртуальне, а вербальне спілкування між учнем і вчителем. Наголошено на наступних перевагах інформаційних технологій у процесі навчання, як: зростання швидкості передачі інформації та знань, навчання з метою розширення здібностей учнів (студентів), збільшення

результативності навчання, інтересу до нього в цілому; поліпшення якості навчального процесу завдяки активізації творчого потенціалу учасників освітнього процесу.

Ділові якості працівника, його розумові здібності, ініціативність визначаються як формування нової системи цінностей, зміни соціального статусу і ролі в життєдіяльності. Ті країни, які дбають про позитивні зміни людського потенціалу, максимально забезпечують потреби особи у виборі освітнього рівня і кваліфікації, підвищують рівень її адаптації до змін ринку праці, стають технологічно розвинутими, маючи вищий рейтинг в глобальному соціумі.

**Метою дослідження** є аналіз автором правової, соціологічної, педагогічної оцінки ділових якостей учасників освітнього процесу, вимог до професіоналізму; узагальнення висновків як підсумків дослідження. Мета виводить на такі **завдання** щодо її реалізації:

- опрацювати правові джерела, законодавство України, наукові праці вчених щодо вирішення певних теоретичних питань, які входять у дослідження;

- комплексно дослідити ділові якості працівника у взаємозв'язку з виробничою, навчальною діяльністю та результатами праці;

- обґрунтувати суспільний характер ділової оцінки працівника, виходячи з аналізу досліджень даної проблеми вітчизняними і зарубіжними науковцями;

- висвітлити способи ділової оцінки, її складові; різні підходи до виділення такої групи якостей, як: «ділові» чи «професійні»;

- уточнити понятійно-термінологічний апарат дослідження;

- вирішити практичну проблему через закріплення на законодавчому рівні ділових якостей працівника.

- розглянути методи, які дозволяють виявити наявність в особистості тих чи інших якостей, що складають зміст її ділової оцінки;

- конкретизувати сутність дефініцій: «професіоналізм педагога»,

«готовність», «професійна готовність»;

– дослідити систему дистанційного навчання у конкретному навчальному закладі, а саме: у Луцькій загальноосвітній школі I – II ступенів №11 - колегіумі;

– охарактеризувати педагогічні умови формування мотивів до навчально-пізнавальної діяльності і включити їх до зазначених висновків, які забезпечать вирішення досліджуваної проблематики ;

– обґрунтувати використання інноваційних технологій (електронного посібника) на заняттях з дисципліни «Теорія і практика надання освітніх послуг» для підвищення мотиваційної сфери студентів-магістрів, майбутніх фахівців, які навчаються за спеціальністю «Професійна освіта.(Комп'ютерні технології)» на факультеті комп'ютерних наук та інформаційних технологій у Луцькому НТУ;

– проаналізувати у педагогічній теорії та практиці, опрацювавши літературні джерела, наукові праці вчених, ефективність електронного документообігу контролю знань;

– дослідити сучасний стан використання електронного журналу, зокрема, у ЗЗСО I – II ступенів с.Карасин Маневицького району Волинської області;

– висвітлити методологічні засади дослідження та перевірити експериментальним шляхом їх ефективність;

– комплексно дослідити проблему через загальні тенденції і закономірності освітнього розвитку;

**Методологія дослідження** спрямована на вирішення конкретних, вище вказаних завдань з урахуванням мети наукової роботи. Методи і принципи виступають основною засадою пізнання, забезпечують концептуальність дослідження. Так, за допомогою формально-юридичного методу ми проаналізували правові джерела, законодавство, які закріплюють поняття «професійні якості», «компетентність», «кваліфікація», зробили опис і класифікацію оцінки ділових якостей працівника, сформулювали визначення



досліджуваних понять. Використання формально-логічного методу при написанні висновків, дослідженні сутності проблематики; порівняльного – у розмежуванні професійних якостей від особистих; методу системного аналізу – в дослідженні прав і обов'язків науково-педагогічних працівників. Соціологічний метод, який моделює соціальну реальність і передбачає в дослідженні ділових якостей суб'єктів освітнього процесу аналіз наукових робіт учених із суміжною проблематикою. Методологічною основою є теоретичні й практичні дослідження фахівців у галузі педагогіки, психології, комп'ютеризованого навчання тощо.

Теоретичні методи: аналіз педагогічної, психологічної, навчально-методичної, літератури з даної проблеми; порівняння, систематизація, узагальнення існуючих теоретичних положень та методик; вивчення досвіду роботи викладачів на кафедрі професійної освіти та комп'ютерних технологій у Луцькому НТУ;

Загальноновизнані методи перебувають у взаємозв'язку як на теоретичному рівні, так і на емпіричному, окрім наукових праць вчених, зокрема, повідомлення у ЗМІ, друковані видання, дослідження з соціології та ін.

У процесі наукового дослідження сформульовані нами висновки щодо приведення у відповідність норм трудового права, які регулюватимуть ділові якості працівника, його професійну компетентність за допомогою чітко окреслених положень, містять наукову новизну. Нами обґрунтовано авторське розуміння категорії «ділові якості працівника». На основі аналізу вітчизняного і польського законодавств та наукових досліджень вітчизняних і зарубіжних вчених, доповнено зміст ділових якостей працівника іншими поняттями, запропоновано класифікацію оцінки ділових якостей.

Подальшого розвитку набули теорія й практика організації дистанційного навчання в закладах освіти, форми і методи педагогічної діяльності з формування мотиваційної сфери учасників освітнього процесу.

Практичне значення результатів дослідження зумовлене використанням

нових підходів до розуміння оцінки ділових якостей працівника у відповідності з реформами, що проводяться в нашій країні у різних сферах життєдіяльності, зокрема, у зміні змісту і характеру праці крізь призму відносин між учасниками трудового процесу. Результати дослідження можна використати у подальшій науково-дослідній роботі; у процесі підготовки лекційного матеріалу, навчальних програм, навчально-методичних посібників у вищих навчальних закладах.

У дослідженні означеної проблеми автор спирається на власні публікації у вітчизняних і закордонних виданнях, зокрема: «До питання оцінки ділових якостей працівника» //Збірник матеріалів Міжнародної юридичної науково-практичної конференції «Актуальна юриспруденція», 23 лютого 2017 (Міжнародний класифікатор ISBN 978–617–7264–37–7).– Київ, 2017. – С. 92–94; участі та виступі на XIII Міжнародній науково-практичній конференції «Правове життя: сучасний стан та перспективи розвитку», 31.03. – 1.04. 2017р.–Луцьк, Східноєвропейський національний університет імені Лесі Українки, з темою доповіді «Правові способи перевірки і оцінки ділових якостей працівників»; в роботі «круглого столу»: «Соціосфера в сучасному світі:актуальні проблеми і аспекти гуманітарного знання», 25–26 травня 2017р.–Луцьк, Луцький НТУ, з темою доповіді «Обрання за конкурсом»; Полухтович Т. Ділові якості працівника: правовий аналіз /Т.Полухтович //Науковий журнал “Virtus“ (Міжнародний стандартний серійний номер ISSN 24104388), включений до науково-метричних баз даних Scientific Indexing Services (USA).–№.20.–2018.–С.163–168; Polukhtovych T.G., Pimenova O.O. Socio legal research of competencies in a contex to of human development//T.G. Polukhtovych, O.O. Pimenova/collective monograph European vector of contemporary psychology, pedagogy and social sciences: the experience of Ukraine and the Republic of Poland: Collective monograph. Volume 2. Sandomierz: Izdevnieciba “Baltija Publishing“ .– 2018.– P. 281–301; Полухтович Т.Г. Оцінка професіоналізму в трудовій діяльності/ Т.Г. Полухтович, О.О. Піменова// Науковий журнал «Молодий вчений» (Міжнародний номер ISSN

(Online): 2313-2167), включений до науково-метричних баз даних ScholarGoogle, CiteFactor, Research Bible, Index Copernicus-№10 (62), 2018.- С.675-678; Полухтович Т. Г. Професійна діяльність особи: зарубіжний досвід / Т.Г.Полухтович, О.О. Піменова// Науковий журнал «Молодий вчений» (Міжнародний номер ISSN (Online): 2313-2167), включений до науково-метричних баз даних ScholarGoogle, CiteFactor, Research Bible, Index Copernicus-№1 (65),січень 2019.- С.409-412; Полухтович Т.Г. Дистанційні технології у навчальному процесі / Т.Г. Полухтович, О.О. Піменова// Науковий журнал «Молодий вчений» (Міжнародний номер ISSN (Online): 2313-2167), включений до науково-метричних баз даних ScholarGoogle, CiteFactor, Research Bible, Index Copernicus-№ 2(66), 2019.- С.507-510.

**У розділі 1 СУТНІСТЬ І ЗНАЧЕННЯ ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ ПРАЦІВНИКІВ, ЇХ ДІЛОВИХ ЯКОСТЕЙ** на основі аналізу наукової літератури із вказаної проблематики, розкрито зміст категорії «ділові якості працівника», її соціальний, педагогічний, правовий аспекти; дана оцінка ділових якостей особистості на основі конкурсу, атестації, підвищення кваліфікації , що сприяє з'ясуванню відповідності її професійного рівня й забезпечує право реалізувати власні здібності; конкретизовано класифікацію способів оцінки ділових якостей учасників освітнього процесу та враховані методи, за допомогою яких можна виявити професійну компетентність особистості.

**У розділі 2 ВПЛИВ ДІЛОВИХ ЯКОСТЕЙ НА ГОТОВНІСТЬ, МОТИВАЦІЙНУ СФЕРУ УЧАСНИКІВ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ** на підставі аналізу психолого-педагогічної літератури з питань змісту і структури професійної готовності, розглядаються ділові якості в контексті інноваційного розвитку педагогічної освіти, формування готовності до професійної діяльності у процесі професійної підготовки; мотиваційна готовність особистості, її предметна й організаційно-методична підготовленість. У розв'язанні поставленого завдання обґрунтовано позитивну динаміку

впровадження дистанційного навчання (інформаційних технологій) у закладах освіти, і це розглядається як доступний і зручний формат передачі та засвоєння знань учасниками освітнього процесу, поглиблення професійної компетентності, розвиток інтелектуального потенціалу. Це уможливило розв'язання проблеми модернізації сучасної вітчизняної освіти з постійним оновленням знань. Результатом експериментального досліджується є запровадження дистанційного навчання вчителем інформатики у Луцькій загальноосвітній школі I–II ступенів № 11 – колегіум для вдосконалення ефективності навчального процесу, а також аналізується професійна готовність вчителів-предметників, методичні проблеми впровадження сучасної технології у шкільне навчання. У даному розділі розглянуто використання інноваційних технологій (електронного посібника) на заняттях з дисципліни «Теорія і практика надання освітніх послуг» для підвищення мотиваційної сфери студентів-магістрів, майбутніх фахівців, які навчаються за спеціальністю «Професійна освіта.(Комп'ютерні технології)» на факультеті комп'ютерних наук та інформаційних технологій у Луцькому НТУ, що сприятиме розвитку пізнавального інтересу, стимулювання обов'язку й відповідальності до навчання.

**У розділі 3 ОРГАНІЗАЦІЙНО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ДІЛОВИХ ЯКОСТЕЙ УЧАСНИКІВ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ** розкриваються особливості впровадження ІКТ в освітній процес, дається аналіз результатів проведених експериментальних досліджень й методики використання електронного документообігу контролю знань. Аналізується організація навчальної роботи вчителя інформатики з використанням ним електронного журналу в загальноосвітній школі I–II ступенів с. Карасин Маневицького району Волинської області; обґрунтовується ефективність застосування електронного документообігу контролю знань у конкретному у навчальному закладі.

## **ВИСНОВКИ**

Наукове дослідження не вичерпує усіх аспектів, пов'язаних з оцінкою

ділових якостей учасників освітнього процесу. Виходячи з мети і завдань дослідження, спрямовані теоретичні й практичні висновки, що вбачаються доцільними у даному монографічному виданні.

Опрацювавши правові джерела, законодавство України, наукові праці вчених, проаналізовано сутність і значення ділових якостей особистості і можемо констатувати наступне: при відсутності законодавчого визначення поняття «ділові якості працівника» пропонується авторське визначення терміна. Ділові якості працівника – це професійно-кваліфікаційні: професійні знання, рівень освіти, спеціальність, кваліфікація тощо, особистісні і моральні якості необхідні для визначення відповідності особи виконуваний роботі за єдиними критеріями та ефективного існування трудових правовідносин.

Виходячи з розуміння того, що ділові якості працівника – є не тільки визначення його професійних рис, а й особистісних теж, вважаємо, що в проекті ТКУ має бути закріплене чітке визначення даного поняття і встановлений перелік професійних, особистісних, моральних критеріїв оцінки ділових якостей.

Важливе значення має комплексне дослідження ділових якостей учасників освітнього процесу у взаємозв'язку з виробничою, навчальною діяльністю та результатами праці. Ми проаналізували правові засади етичного Кодексу вчителя. Спираючись на теоретичні положення правової літератури в дослідженні вказаної проблематики, не знайдено відображення класифікації ділових якостей працівника і пропонуємо власну. Попередньо розглянуті якості людини, як: ділові, особистісні і моральні. Класифікація ділових якостей працівника включає взаємодію компетентності і кваліфікації особи через виконувану роботу, особистісні і моральні якості. Виокремлено кваліфікаційний і компетентнісний підходи з огляду на те, що низка вчених по-різному трактують співвідношення понять «кваліфікація» і «компетентність». На сьогодні вітчизняні науковці пропонують замість поняття «кваліфікація» вживати «ділові якості працівника», як дефініцію професійних і особистісних якостей суб'єкта трудових відносин. Інші

дослідники пропонують надати самостійного змісту поняттю «ділові якості» і використовувати замість «професійних якостей» у трудовому законодавстві.

На підставі проведеної класифікації визначили, що кваліфікація взаємодіє з поняттям «професійна діяльність», головними елементами якої є знання і практичний досвід у виконуваній роботі. А компетентність полягає в готовності особи використовувати знання у різних виробничих галузях.

З огляду на досліджуваний об'єкт і поставлені завдання: комплексно дослідити ділові якості працівника у взаємозв'язку з виробничою, навчальною діяльністю та результатами праці і визначити, які якості мають переважати у трудовій діяльності, щоб об'єктивно оцінити особистість, – до ділових якостей входять і моральні, і особистісні риси людини, що відповідає вимогам часу. Погоджуючись з таким баченням, вважаємо, що вирішення практичного завдання через закріплення на законодавчому рівні «ділових якостей», конкретизація їх змісту в проекті ТКУ повною мірою захищатиме права працівників. На практиці перевірка оцінки ділових якостей працівника відбувається на основі документа про освіту і співбесіди.

Оцінку ділових якостей працівника розглянуто крізь призму взаємин між учасниками освітнього процесу, виокремивши соціальний, педагогічний зв'язок як важливу ознаку визначеного поняття. Таким чином, обґрунтовано суспільний характер ділової оцінки працівника на основі аналізу досліджень вітчизняних і зарубіжних науковців.

Виходячи з поставленого завдання, розглянуто методи, які дозволяють виявити наявність в особистості тих чи інших якостей, що складають зміст її ділової оцінки, деталізувано якісні, комбіновані та кількісні методи. Їх аналіз показує, що доцільність застосування тільки методу співбесіди або тестування - не настільки ефективний, щоб оцінити професіоналізм особистості.

Предметом розгляду у монографії стали способи оцінки ділових якостей учасників освітнього процесу. Вказано на важливості контракту, випробування, атестації, підвищення кваліфікації тощо. Положення про обрання за результатами конкурсу проаналізовано на прикладі конкурсного

добору науково-педагогічних працівників.

Досліджуючи професійну готовність вчителя у сьогоднішніх реаліях реформування освітнього простору, виокремлено два рівні готовності: прагнення оволодіти професійною кваліфікацією і здатність, підготовленість до професійної діяльності.

У сучасній психолого-педагогічній літературі поняття готовність вживається у різних значеннях: наявність здібностей (С.Л. Рубінштейн, Б.Г. Ананьєв); якість особистості (К.К. Платонов); знання про професію, практичні вміння і навички (Л.В. Романенко, В. В. Серіков). Огляд літературних джерел дозволяє стверджувати, що вчені по-різному визначають структуру професійної готовності фахівця. Компонентами готовності називають ставлення особистості до діяльності. Одна група науковців вказує на такі складові, як: мотиваційний, змістовий, процесуальний, організаторський. Інша група вчених відносить мотиваційний, когнітивний та емоційно-вольовий компоненти.

Проаналізовано дистанційне навчання; готовність педагогів до використання інформаційних технологій, а відтак: розвиток їх професіоналізму через ефективні форми взаємодії із суб'єктами педагогічного процесу. Можливості дистанційного навчання цілком відповідають соціальному замовленню щодо підготовки вчителя. Це знайшло відображення в Національній доктрині розвитку освіти України у XXI столітті, Законах України «Про освіту», «Провищу освіту», Концепції розвитку дистанційної освіти в Україні, Положенні про дистанційне навчання. У цих державних документах передбачені заходи спрямовані на формування вчителя як носія ефективних форм взаємодії із суб'єктами педагогічного процесу.

Спираючись на зміст психолого-педагогічної літератури, вказано, що дистанційне навчання є планомірний, цілеспрямований процес створення умов, що забезпечують ефективність суб'єкт-об'єктних відносин. Дистанційне навчання – це цілеспрямований інтерактивний процес взаємодії вчителя та учня, що ґрунтується на використанні сучасних інформаційних і

телекомунікаційних технологій, які дозволяють здійснювати навчання на відстані. Ресурсне забезпечення дистанційного навчання слід розглядати як сукупність нормативно-правових, фінансових, трудових, матеріально-технічних, інформаційних ресурсів, спрямованих на організацію та функціонування дистанційного навчання в освітньому просторі.

Виокремлено такі характерні риси дистанційного навчання, як: гнучкість масовість, інтерактивне спілкування учасників освітнього процесу, наявність засобів комунікації, сукупність спеціальних педагогічних технологій, орієнтація на самостійну пізнавальну діяльність учнів, широке застосування освітніх ресурсів Інтернет, оперативність оновлення методичного забезпечення навчального процесу тощо.

В організації навчальної роботи вчителя інформатики з використанням дистанційної системи передбачене вивчення окремих тем, виконання завдань, проходження тематичного контролю, отримання консультацій тощо. Це трудомісткий процес, який охоплює власну самоосвітню діяльність, а саме: уміння зосередитися, ефективно розподілити час, дотримуватися високого рівня самоконтролю. висвітлити методологічні засади дослідження;

Висвітлено методологічні засади дослідження. Методи сприяють індивідуалізації процесу навчання, формують в учнів інформаційну культуру, налаштовують на оволодіння інноваційними засобами здобуття й застосування інформації. Обґрунтовано значення комп'ютерного тестування, педагогічного експерименту для перевірки гіпотези дослідження. Дистанційне тестування є додатковим засобом безперервного контролю знань учнів; має широкий спектр функцій, як: діагностична, оціночна, навчальна, розвиваюча, мотиваційна, виховна, організаційна, інформаційна тощо. Дає можливість оцінити якість знань, умінь, навичок тих, хто навчається, а вчителю – виявити індивідуальні труднощі і скорегувати свою освітню діяльність.

У ході дослідження розглянуто організацію навчальної роботи вчителя інформатики й впровадження ним дистанційного навчання в загальноосвітній



школі. Експериментально перевірено ефективність застосування дистанційного навчання у Луцькій ЗОШ I–II ступенів № 11 – колегіумі.

На підставі аналізу різноманітних підходів до визначення основних термінів, пов'язаних з дистанційним навчанням, конкретизовано сутність таких дефініцій: «професіоналізм педагога», «готовність», «професійна готовність»; «педагогічні технології дистанційного навчання». Визначено, що педагогічні технології дистанційного навчання включають активне спілкування вчителів з учнями з використанням телекомунікаційного зв'язку і методології індивідуальної роботи школярів із структурованим навчальним матеріалом, представленим в електронному вигляді. Зазначені технології мають яскраво виражену особистісно-орієнтовану спрямованість, здатні забезпечити активізацію пізнавальної діяльності учнівської молоді, зворотний зв'язок, кваліфіковану вчительську допомогу.

З набору ділових і особистісних рис акцентовано увагу на знаннях вчителя інформатики в процесі дистанційного навчання. Виділено професійну, комунікативну, інноваційну компетентність.

У ході дослідження виконане поставлене завдання, а саме: обґрунтовані педагогічні умови формування мотивів навчальної діяльності студентів-магістрів, що полягає в аналізі літературних джерел, описі рішення загальної проблеми та експериментальній перевірці отриманих даних. Опрацьована педагогічна література, праці українських вчених, визначена актуальність досліджуваного питання. Вчені класифікують мотиви за різними ознаками: за змістом, за джерелом виникнення, за часом прояву, за силою прояву, за ступенем усталеності, за видами діяльності тощо. Структуру мотивації навчальної діяльності студентів складають: соціальні мотиви, мотиви, орієнтовані на досягнення успіху, мотиви, орієнтовані на запобігання невдач, мотиви, пов'язані зі змістом професії, власне пізнавальні мотиви.

Досліджено проблему через загальні тенденції і закономірності освітнього розвитку. У зв'язку з цим перед вищою освітою стоять завдання розробки ефективних технологій, форм і методів навчання, які б суттєво підвищували

рівень мотиваційної сфери студентів, створювали умови для їх всебічного розвитку.

Розглядаючи інноваційні технології в освітньому просторі, проаналізовано мотиваційну сферу студентів-магістрів, які навчаються на факультеті комп'ютерних наук та інформаційних технологій за спеціальністю «Професійна освіта.(Комп'ютерні технології) у Луцькому НТУ та визначено, що для позитивного підвищення мотивації необхідні компетентність викладача, професійна спрямованість навчальної діяльності, що включає електронну навчальну систему. Її зміст складають і електронні посібники для студентів-магістрів, які, на нашу думку, підвищують мотивацію до засвоєння нових знань. Було встановлено, що на розвиток мотиваційних компонентів особистості впливають такі умови, як: *зміст освітньої діяльності* - новизна матеріалу, усвідомлення значення запропонованого навчального матеріалу для майбутньої професійної діяльності; *організація навчального процесу*; *форми і методи навчання*, які мають активізувати діяльність студентів до комунікації, виконання науково-дослідних робіт, розв'язання поставлених завдань і, врешті-решт, стати умовою формування мотивації навчання. Організація навчальної діяльності має бути побудована на принципах особистісно-орієнтованого підходу, що сприятиме активізації мотиваційних компонентів особистості через забезпечення суб'єктної позиції студентів на всіх етапах навчального заняття: мотиваційному, операційно-пізнавальному, в процесі самостійної роботи.

Розглянуто готовність студентів-магістрів до майбутньої професійної діяльності. Як зазначають вчені, важливим показником готовності студента-магістра є процеси набуття професійної самостійності під час навчання у вищій школі і адаптації у соціумі. Професійна готовність поєднує в собі усвідомлення ролі педагогічної професії в суспільстві, соціальну відповідальність, намагання самостійно творчо вирішувати професійні задачі.

Узагальнення даних, які були отримані, дозволяє якісно підвищити рівень викладання фахових дисциплін, що дає підстави їх рекомендації для

використання в навчальному процесі в університеті. Тільки на основі внутрішньої мотивації навчання можливий успішний розвиток здібностей, створення сприятливих умов для прояву особистості.

Комп'ютерні технології, інтегровані з педагогічною системою організації навчальної діяльності, дозволяють істотно розширити освітні можливості школярів. Дослідили сучасний стан використання електронного журналу, зокрема, у ЗЗСО I-II ступенів с. Карасин Маневицького району Волинської області. Через загальні тенденції і закономірності освітнього розвитку, ми перерахували переваги електронного документообігу. Наявність класного електронного журналу передбачає доступ до нього в будь-який час та в будь-якому місці, автоматизацію процесу отримання необхідної інформації для організації ефективного моніторингу поточної успішності учнів, виконання навчальних планів.

Сучасні інформаційні технології підвищують успішність учнів; вдосконалюють освітній процес. Реформування освіти вимагає від педагогів застосовувати ІКТ не тільки під час навчання, а й для ефективного здійснення виховної і позакласної роботи зі школярами. Для цього треба мати універсальні знання й навички, створювати умови для розкриття здібностей учнів, їх творчого потенціалу. Розкрито організацію навчальної роботи вчителя інформатики з використанням ним електронного журналу в загальноосвітній школі I-II ступенів с. Карасин Маневицького району Волинської області. Обґрунтовано ефективність застосування електронного документообігу контролю знань у навчальному закладі, а також рекомендації педагогічним працівникам щодо ефективності електронного журналу. Електронний журнал є раціональним. Він розширює можливості навчання, робить навчальний процес більш різноманітним, що дозволяє покращити якість знань дітей, підвищити ефективність їхньої самостійної роботи, рівень мотивації до навчання, а вчителю – об'єктивно оцінювати знання учнів, автоматизувавши процес контролю.

Надійне функціонування програмного засобу має бути забезпечене виконанням замовником сукупності організаційно-технічних заходів, за наведеним нижче переліком:

- організацією безперебійного живлення технічних засобів;
- використанням робочих версій програмного забезпечення;
- забезпеченням комп'ютера від комп'ютерних вірусів.

**Структура роботи** включає зміст, анотацію, перелік умовних позначень і скорочень, вступ, три розділи, висновки, термінологічний словник, список літератури. Усі розділи об'єднують шість підрозділів. Загальний обсяг монографічного видання – **170 друківаних сторінок**.

