

2. Електронний тренінг оперативного, ретроспективного та стратегічного бізнес-аналізу підприємницької діяльності, системи менеджменту, маркетингової діяльності, економіки, фінансового стану на матеріалах віртуальних підприємств, організацій, установ.

3. Електронний тренінг оперативного, поточного, тактичного й стратегічного планування підприємницької діяльності на матеріалах віртуальних підприємств, організацій, установ.

4. Електронний тренінг розробки інноваційно-інвестиційних проектів розвитку підприємницької діяльності підприємств, організацій, установ.

Висновки. Зарубіжний досвід європейських країн Заходу свідчить, що інформаційно-комунікаційні технології можуть слугувати достатнім стимулом удосконалення трьох освітніх функцій у ВНЗ: викладання, навчання й засвоєння знань. На якість освіти впливає компетентність викладацького складу у використанні інформаційних технологій у навчальному процесі, яка дає змогу у короткі строки провести предметний аналіз зворотного зв'язку від результатів оцінювання знань до системи викладання.

Практика вітчизняних ВНЗ (Сумський державний університет, Київський національний університет харчових технологій, Київський національний торговельно-економічний університет, Вінницький фінансово-економічний університет та ін.) показує достатньо об'єктивний напрям використання інформаційних технологій у навчальному процесі, насамперед, підвищення якості знань, умінь і навичок майбутніх фахівців.

Література

1. Інформаційні технології в навчанні. – К. : ВНУ, 2006. – 240 с.
2. Інформаційне забезпечення навчального процесу: інноваційні засоби і технології: колективна монографія. – К. : Атіка, 2005. – 252 с.
3. Салівон Т.Л. Підготовка педагогів до розробки навчальних занять із мультимедійним супроводом у класі інформаційно-комунікаційних технологій / Т.Л. Салівон // Організація діяльності наукових лабораторій інституту: науково-методичний посібник / [за ред. Н.І. Клокар, О.В. Чубарук]. – Біла Церква, 2005. – С. 64–69.

МАРЧУК І.П.

АНАЛІЗ ДОСВІДУ УПРАВЛІННЯ СИТЕМОЮ ПРОФЕСІЙНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ У ВЕЛИКІЙ БРИТАНІЇ

Істотні економічні, політичні та соціально-культурні перетворення на сучасному етапі розвитку України актуалізували потребу у фахівцях, які володіють системними соціальними знаннями, досвідом прогнозування перспективного розвитку соціальних відносин, підготовки й обґрунтування продуктивності комплексних соціальних рішень в умовах євроінтеграції та глобалізації. Задоволення цієї потреби великою мірою залежить від ефективності системи вищої професійної освіти, оскільки саме вона спрямована на підготовку висококваліфікованих фахівців із нових спеціальностей, здатних до професійного зростання та професійної мобільності на національному й міжнародному ринку праці.

Мета статті – узагальнити основні проблеми та характеристики менеджменту системи професійної орієнтації у Великій Британії.

Необхідність дослідження й вирішення зазначеної проблеми, її актуальність зумовлені наявною суперечністю між об'єктивною потребою суспільства у

висококваліфікованих фахівцях, які мають високий інтелектуальний потенціал, розвинені комунікативні здібності, є професійно усталеними, креативними, толерантними, принциповими, та недостатньою спрямованістю професійної орієнтації майбутнього фахівця.

Одна з найсерйозніших перешкод на шляху розвитку сучасної вищої школи – відсутність тісної інтеграції між запитами ринку праці та системою вищої професійної освіти, а отже, невідповідність рівня професійної підготовки майбутніх фахівців умовам їх зайнятості на сучасному ринку праці.

Сучасні науковці (А. Печчеї, Ф. Кумбас та ін.) звертають увагу на перебіг глобальної кризи освіти і прагнуть виявити основні шляхи її подолання. Вони вказують, зокрема, на такі ознаки цієї кризи: зростання “функціональної неосвіченості”, недостатня професійна орієнтація майбутніх фахівців, зростання розриву між освітою й культурою, відставання освіти від науки, послаблення впливу освіти на соціалізацію молоді тощо.

Як свідчить аналіз спеціальної літератури із зазначеної проблеми, досвід системи професійної орієнтації Великої Британії заслуговує на увагу.

У програмах навчання британських школярів передбачені практичні заняття з більшості елементарних видів діяльності, які становлять основу багатьох професій. Тому юні британці можуть самостійно визначити, що саме їм більше подобається робити, і на основі цього знання вибрати свою майбутню професію. У цьому їм допомагає те, що в ряді регіонів Великої Британії тривалі навчальні курси розбиваються на окремі модулі, які гнучко поєднуються один з одним. Реально це означає, що професійна орієнтація постійно присутня в житті британських школярів, допомагаючи їм вибудовувати та переглядати під час навчання свої індивідуальні програми розвитку. Значну роль у здобутті навичок, які допоможуть у подальшому виборі професії, відіграє імітаційне моделювання (ділові ігри, виробниче моделювання) і спостереження за робочими процесами (відвідування підприємств, спостереження за роботою). Більше того, подекуди в школах створюються міні-підприємства, в яких учні самі утворюють компанію або кооператив, що виробляє товари або надає послуги, і в яких здійснюються всі види маркетингової діяльності, продажу продукції та послуг. Такі проекти дають можливість молодим людям навчитися брати на себе відповідальність і керівництво своїми діловими задумами; виявити свої можливості в отриманні реальної роботи для себе або відпрацювати підприємницькі навички в малому бізнесі; допомогти молоді займати активнішу позицію у вирішенні життєвих проблем.

У Великій Британії немає навчальних закладів, аналогічних українським професійним училищам. Коледжі подальшої освіти – Further Education (їх близько 600 по країні) подекуди є досить престижними навчальними закладами, де опановують професійні навички студенти з багатьох країн світу. Для більшості випускників мають здебільшого значення набуті навички та знання, а не диплом. Місцеві підприємці уважно спостерігають за програмами навчання в коледжах та їх студентами – таким чином вони вибирають собі майбутніх працівників.

Професійна орієнтація у сфері вищої освіти більш розвинена в університетах. Кожен університет має свою власну службу, доступну студентам, яка, як і будь-який інший підрозділ усередині установи, має свій власний штат і надає

набір певних послуг. Ці послуги надавалися навіть в умовах скорочення бюджету протягом недавніх років.

Близько 30 років тому профорієнтація в основному обмежувалася порадами клієнтам щодо того, яка кваліфікація і який досвід роботи необхідні для опанування певної професії, як набути цього досвіду, потім передавалася основна інформація щодо окремих робочих місць. На зміну цьому прийшов час, коли основну увагу приділяли психологічним методам: використанню тестів для визначення здібностей особистості, спробам зіставлення виявлених здібностей і можливостей та вимог різноманітних професій.

Віднедавна на питання профорієнтації у Великій Британії все більше впливає концепція “професійного зростання”. Звісно, ідеї про те, що людина має здобувати професію відповідно до власних здібностей, не були відкинуті. Це – їх подальший розвиток. “Професійне зростання” розглядає не тільки окремого клієнта, а й потреби, інтереси та цінності клієнтів в цілому; те, яку роботу можна їм запропонувати відповідно до їхньої індивідуальності та способу життя. Професійна підготовка нині поєднується з саморозвитком і зростанням, а також допомогою у прийнятті власних рішень, тобто розвитком активної життєвої позиції.

В основу організації британської професійної освіти був покладений “Закон про виробниче навчання (Industrial Training Act)”, прийнятий у 1964 р. Він став початковим етапом прямої участі держави в питаннях професійної підготовки, значно зміцнив позиції державних центрів професійної підготовки, необхідність існування яких на початку 1960-х рр. ставилася під сумнів, сприяв розвитку коледжів подальшої освіти (Further Education).

Прийнятий у травні 1988 р. “Закон про зайнятість” надав офіційного статусу Комісії з професійної підготовки, яка стала національним органом управління професійною освітою й підготовкою кадрів. Сьогодні комісія забезпечує економіку кваліфікованими працівниками, здатними адаптуватися до умов, що постійно змінюються. Вона відіграє провідну роль у переорієнтації урядової політики щодо підготовки майбутніх фахівців, що відповідає кваліфікаційним вимогам сьогоденного та майбутнього виробництва. Основним завданням комісії є розробка заходів (на національному і місцевому рівнях) щодо поліпшення британської системи професійної освіти з метою підвищення відповідності підготовки кадрів умовам зайнятості на ринку праці.

У системі управління програмами та проектами професійного навчання Великої Британії можна виділити такі рівні:

1. Департамент освіти та науки і Міністерство зайнятості (вищий рівень).
2. Комісія із професійної підготовки, Служба професійної кар’єри (другий рівень).
3. Коледжі, професійні школи, центри професійної підготовки тощо (третій рівень).

Основним підрозділом у складі Міністерства зайнятості є Служба професійної кар’єри. Вона має широко розгалужену мережу по всій країні на регіональному й місцевому рівнях. Місцеві органи цієї служби несуть відповідальність за профорієнтаційну роботу, послуги та працевлаштування учнів і молоді, що тільки розпочинає своє трудове життя. Вони беруть активну участь у наборі молоді для навчання, 97% випускників шкіл проходять цей шлях набору на роботу.

Відділи Департаменту освіти і науки розробляють рекомендації для навчальних планів і програм для всіх форм навчання, активізують роботу навчальних закладів щодо реалізації державних програм у сфері “професійне навчання – зайнятість”, виділяють державні асигнування, аналізують розвиток освіти і професійної підготовки в регіонах країни.

На національному рівні створена Центральна рада з професійної підготовки, що надає рекомендації для покращення роботи міністру зайнятості.

На місцевому рівні діють галузеві ради (TECs), які складаються з підприємців, фахівців, призначених міністром освіти (для Шотландії – держсекретар з питань Шотландії), і профспілок. Галузеві ради готують рекомендації щодо змісту і тривалості навчальних програм для різних професій, кваліфікації студентів та інструкторів, методів і стандартів кваліфікаційних іспитів.

Попри такий серйозний підхід до процесу професійної орієнтації, знаходяться і його критики. Для Великої Британії, як зазначають фахівці, характерна розвинена мережа різноманітних установ професійної освіти й досить громіздкий апарат управління. На думку британських фахівців, основна причина невисокої ефективності управління професійною підготовкою полягає в недостатній координації діяльності самих міністерств (немає чіткого розмежування відповідальності за працевлаштування).

Коледжі системи подальшої освіти (Further Education) розрізняються за профілем і тривалістю навчання, за рівнем підготовки, за формою власності (приватні або державні), за умовами і якістю навчання тощо. Серед них є технічні, будівельні, торгові, сільськогосподарські та інші. Декілька з них (20 в Англії й Уельсі) є вузькопрофільними, тобто такими, що спеціалізуються на одному або декількох напрямках (сільське господарство, торгівля, лісівництво). Інші, з урахуванням потреб місцевої економіки, здійснюють підготовку за широким колом спеціальностей і професій. Протягом останніх двох десятиріч більшість спеціалізованих коледжів об'єдналася з коледжами загального профілю і є нині багатопрофільними навчальними закладами (лише 34 сільськогосподарські коледжі зберегли свій профіль). Більшість коледжів реалізує освітні програми за п'ятьма-шістьма напрямами професійної підготовки.

Близько третини коледжів використовують свої власні джерела інформації щодо потреб ринку праці одночасно з оглядами, що готують місцеві служби зайнятості. Близько 70% коледжів консультуються з місцевими роботодавцями і близько 60% – із службами професійної орієнтації.

Особливістю професійної підготовки в коледжах подальшої освіти є те, що в більшості випадків одні й ті самі коледжі реалізують як загальноосвітні, так і професійні програми на поглибленому (просунутому) або звичайному (базовому) рівні, з відривом або без відриву від виробництва. Заняття без відриву від виробництва зазвичай поєднуються з виробничим учнівством. Така організація роботи коледжів дає студентам змогу у разі потреби перейти з однієї форми навчання на іншу в стінах одного навчального закладу, здобути спеціальності різного рівня.

Для коледжів характерні тісні зв'язки з місцевою промисловістю та ринком. У кожному коледжі створюються правління й консультативні комітети із підготовки кадрів для різних галузей економіки, в яких представники промисловості та торгівлі зазвичай становлять не менше однієї третини членів. Так, у консультативному комітеті із будівництва (Кінгзвейський коледж) з 28 членів

15 – представники компаній, об'єднань підприємців; в комітеті із електро- та електронного машинобудування з 22 членів таких представників 12.

Через членство в управліннях і консультативних комітетах підприємці одержують можливість безпосередньо брати участь в організації професійних курсів, визначати зміст навчання.

Свідоцтва про закінчення навчальних закладів системи подальшої освіти (GNVQ/NVQ) визнаються по всій країні і роботодавцями, і вищими навчальними закладами, завдяки цьому згодом можна продовжити навчання в університеті. Крім того, тут же можна здобути середню освіту просунутого рівня, скласти іспити “A-levels” і навіть здобути вчений ступінь, підтверджений місцевим університетом.

Британський коледж подальшої освіти відіграє дедалі більшу роль у підготовці професійних кадрів. У соціальному плані коледжі й організовані при них курси забезпечують зайнятість великої кількості молоді, залучають до сфери свого впливу безробітних, дорослих, незайняте населення, інвалідів, засуджених, тих, що відстають у навчанні, жінок, що раніше не працювали, іммігрантів. Коледжі надають гарні можливості здобути додаткові спеціальності, підвищити кваліфікацію при вільному виборі термінів і темпів навчання.

Висновки. Загальний курс MBA складається з трьох частин. Перша дає студентам основи знань, необхідних для комерційної діяльності (маркетинг, робота з персоналом, інформаційні системи, фінансова й адміністративна звітність тощо). Друга частина дає змогу студентам вибрати найцікавіші предмети й сконцентруватися на них (як правило, вони лягають в основу майбутньої професійної спеціалізації). Третя, завершальна частина курсу MBA, – проект, що студенти здійснюють колегіально. Це або вирішення якоїсь адміністративної проблеми, або керівництво проектом. Після цього пишеться робота, що узагальнює набутий досвід.

Література

1. Nieves S.B. Quality and Innovation in Education / S.B. Nieves. – Madrid, 1999. – 130 p.
2. Sallis E. Total Quality Management in Education / E. Sallis. – London, 1993. – 190 p.
3. Seymour D.T. Sausing Quality in Higher Education / D.T. Seymour. – New York : Macmillan, 1992. – 245 p.
4. Spees E.R. Higher Education: an arena of conflicting philosophies / E.R. Spees. – New York ; Bern ; Frankfurt am Main ; Paris, 1999. – 130 p.
5. Teaching social foundations of education: contexts, theories, and issues / [edited by Dan W. Butin]. – N. J. : L. Erlbaum Associates, 2005. – 278 p.
6. The Impact of Bologna: Declaration on Engineering Education in Europe – the result of a Survey (updated version) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www. business.lbn.ru](http://www.business.lbn.ru).
7. The International Encyclopedia of Education [ed. I. Husen]. – Oxford, 1985. – 540 p.

МАХОВ С.А.

ЗМІСТ ТА ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНО-ПРИКЛАДНОЇ СПРЯМОВАНОСТІ ФІЗИЧНОЇ ПІДГОТОВКИ СТУДЕНТІВ ВИЩИХ ТЕХНІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ ГІРНИЧИХ СПЕЦІАЛЬНОСТЕЙ

В умовах економічних обставин підвищується роль професійних якостей особистості, які забезпечують конкурентоспроможність держави на ринку праці, успішність у професійній самореалізації, побудову кар'єри: загальної компетентності, мобільності, високої працездатності, працелюбності.