

Інформаційні та інноваційні технології в забезпеченні й організації освітнього процесу: тези доповідей і наукових повідомлень учасників ІХ конференції школи педагогічної майстерності Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого. – Харків: Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого, 2015. – 102 с.

© Національний юридичний університет
імені Ярослава Мудрого, 2015

ЗДІЙСНЕННЯ ПІДГОТОВКИ ТА ПОСТІЙНОГО ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ПЕДАГОГІЧНИХ КАДРІВ

Сучасний рівень економічного розвитку України характеризується загостренням конкурентної боротьби, виходом її на новий якісний рівень, коли все більшого значення набуває професійність працівника. Стати професіоналом можна тільки постійно розвиваючи професійні здібності, тобто саме через фахове зростання працівник може вдосконалюватися, рухатися вперед, реалізовувати свій внутрішній потенціал. Професіоналізм працівника – це здатність виконувати роботу певної складності, відповідальність, інтелектуальність, однак за наявності потрібного для цього рівня підготовки, який виступає основою професіоналізму.

Професіоналізм не може розглядатися у відриві від поняття “професія”. Під нею розуміється вид трудової діяльності, пов’язаної з тією чи іншою виробничою функцією (функціями) та такої, що вимагає певної загальноосвітньої та спеціальної підготовки. При цьому в межах однієї професії може бути виокремлена різна кількість спеціальностей залежно від рівня науково-технічних інновацій, об’ємів та складності завдань, що вирішуються. Відповідальність працівника, яка потрібна для якісного виконання службових обов’язків, є важливим критерієм раціонального використання людських ресурсів.

Як відомо, освіта та наука є одним із найголовніших напрямків діяльності держави, а їх розвиток неможливий без прогресу інтелектуального потенціалу наукових кадрів. Не викликає сумніву і той факт, що головна сила науки – це людина, тобто носій індивідуально творчих властивостей глибокого проникнення в закони розвитку суспільства. Невід’ємною частиною професіоналізації працівника є професійний розвиток. За Конвенцією МОП № 141 “Про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів” 1975 р. кожен член-ратифіканти ухвалює та розвиває всебічні й скоор-

диновані політику і програми професійної орієнтації та професійної підготовки, тісно пов'язані із зайнятістю, зокрема, через державні служби зайнятості. Ці політика і програми належним чином враховують: а) потреби, можливості та проблеми зайнятості як на регіональному, так і на національному рівні; б) стадію та рівень економічного, соціального і культурного розвитку; в) взаємозв'язок між розвитком людських ресурсів та іншими економічними, соціальними і культурними цілями. Кожна держава поступово розширює, пристосовує і гармонізує свої системи професійної підготовки з тим, щоб вони відповідали потребам молодих людей і дорослих у здобутті професійної підготовки протягом усього їх життя, у всіх секторах економіки, у всіх галузях економічної діяльності та на всіх рівнях кваліфікації і відповідальності.

Педагогічні та науково-педагогічні працівники підвищують кваліфікацію та проходять стажування у відповідних наукових і освітньо-наукових установах як в Україні, так і за її межами. Вищий навчальний заклад забезпечує підвищення кваліфікації та стажування педагогічних та науково-педагогічних працівників не рідше ніж один раз на п'ять років із збереженням середньої заробітної плати. Професійний розвиток є передумовою та основою професійного зростання. Однак зауважимо, що професійний розвиток та професійне зростання – не тотожні поняття. Перший є незворотною, цілеспрямованою та закономірною зміною професійних якостей людини. Він більше характеризує внутрішній стан працівника, у той час як професійне зростання є зовнішньо вираженим підтвердженням професійного розвитку людини. Професійне зростання є ширшим за своїм змістом та сутністю, це певний процес, який неможливий без професійного розвитку, але й не обмежується лише ним, включаючи до себе й певні соціальні атрибути (сертифікати, дипломи про освіту, відзнаки за сумлінну працю), і правові гарантії (збереження місця роботи для працівників, які направляються на підвищення кваліфікації; підвищення по посаді за результатами проведеної атестації).

Усі працівники наділяються рівними правами і можливостями у сфері професійного розвитку. Будь-яке обмеження

прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками забороняється.

Під правами науково-педагогічних працівників розуміємо вільний вибір методів та засобів навчання в межах затверджених навчальних планів, а під їх обов'язками – постійне підвищення професійного рівня, наукової кваліфікації, забезпечення високого науково-теоретичного і методичного рівня викладання дисциплін у повному обсязі освітньої програми відповідної спеціальності.

Організація професійного навчання здійснюється роботодавцями з урахуванням потреб діяльності згідно із вимогами законодавства. Професійне навчання працівників, які належать до категорії керівників, професіоналів та фахівців, – перепідготовка, стажування та підвищення кваліфікації – може організовуватися на договірних умовах у вищих навчальних закладах.

Я. О. Самсонова, асист.

ПРОБЛЕМИ ОРГАНІЗАЦІЇ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ СТУДЕНТІВ У СИСТЕМІ БОЛОНСЬКОГО ПРОЦЕСУ

Сьогодні перед суспільством стоїть завдання, яке полягає в тому, щоб вивести майбутніх спеціалістів на рівень самостійного орієнтування в постійно зростаючих потоках інформації, використовуючи сучасні технології при її аналізі, трансформації й застосовуючи у професійній діяльності, виховати їх здатними адаптуватися до зміни життєвих та професійних ситуацій, постійно оновлювати та вдосконалювати свої знання, творчо підходити до вирішення проблем, що виникають. Тільки такі фахівці можуть бути конкурентоздатними на сучасному ринку праці. Тому перед системою вищої освіти постала важлива проблема організації освітнього процесу студентів у контексті цих завдань.