

Бібліографічні посилання:

1. Бондарь О. О. Развитие познавательного интереса учнів на уроках географии та історії. URL: <https://naurok.com.ua/rozvitok-piznavalnogo-interesu-uchniv-na-urokah-geografii-ta-istorii-192376.html>
2. Кобаль І. В. Методика розвитку пізнавальних інтересів учнів при вивченні історії України засобами краєзнавства : Монографія. Мукачево. 2014. 229 с.
3. Развитие творческих способностей учнів на уроках історії. URL: <https://i.ocvita.com.ua/doc/7519/index.html>

Ганзенко Вікторія,
студентка першого курсу
заочної форми навчання
(спеціальність «Психологія»)
Дніпропетровського
державного університету
внутрішніх справ

**КОГНІТИВНО-КОМУНІКАТИВНІ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ ЗДОБУВАЧІВ
ВИЩОЇ ОСВІТИ У ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ**

1. Сучасний період розвитку суспільства характеризується підвищенням темпу технічних і соціальних змін, великим обсягом одержуваної інформації, прискоренням темпу життя і високим ступенем невизначеності (VUCA – світ), що призводить до необхідності підвищення особистої ефективності. Для підвищення особистої ефективності часто використовується індивідуальний або груповий коучинг. Однак не завжди коучі можуть відповісти на питання, в чому саме полягає підвищення особистої ефективності в результаті їх роботи і як його можна оцінити. Ми розуміємо під особистою ефективністю вміння ставити і досягати мети оптимальним способом. Поняття «особиста ефективність» пов'язане з поняттям «самоефективності», запропонованим А. Бандурою. Він визначає самоефективності як «переконання людини щодо його здатності управляти подіями, які впливають на його життя» (Бандура, 2000, с. 175). До того ж, А. Бандура розрізняє самоефективності і уявлення про результат. Самоефективності, на думку Бандури – це усвідомлення того, що людина може зробити якусь дію, а уявлення про результат – це уявлення про те, які наслідки своєї діяльності бачить людина. Самоефективності залежать від попереднього досвіду успіху чи неуспіху людини, а також опосередкованого досвіду – інформації про успіхи або невдачі інших людей. Самоефективності є основою особистої ефективності, так як при наявності усвідомленої самоефективності людина може сягнути займатися даною діяльністю, при відсутності ж – буде уникати її. Однак самоефективності вимірюються до початку діяльності, тоді як особиста ефективність – після її закінчення і пов'язана з результативністю. Ми розглядаємо самоефективності як один з основних факторів особистої ефективності [1].

2. Особисту ефективність ми розглядаємо в двох вимірах: 1) результативність – наскільки людина результативна в досягненні цілей; 2) усвідомленість – наскільки вона усвідомлює ті дії, які робить для досягнення цілей. Буває так, що людина досягає високих результатів, але не чітко усвідомлює, як саме це сталося, в цьому випадку результат може бути нестабільний, тому що в іншій ситуації людина не зможе відтворити дані дії.

3. Структура особистої ефективності включає такі рівні: 1) фізіологічний (фізичне здоров'я, емоційна стабільність, стресостійкість, життєстійкість, темпераментні характеристики); 2) особистісний (особистісні якості, що забезпечують людині успіх у досягненні цілей); 3) соціально-психологічний (комунікативні навички, що забезпечують успіх у побудові соціальної мережі і взаємодії з людьми); 4) операційний – наявність навичок, що забезпечує успіх у даному виді діяльності; 5) метарівень – ціннісно-смісловне ядро, що забезпечує високу мотивацію і прагнення до досягнення даної мети (цінності, смисли, мотиви) [2].

4. Для розробки методики оцінки особистої ефективності ми використовували модель С. Кові (Кові, 1989), що включає сім параметрів. Оскільки ця модель є емпіричною, тобто включає різнопорядкові змінні, ми спробували операціоналізувати кожен змінну. Опісля операціоналізовані визначення ми давали експертам, які пропонували поведінкові індикатори (7-8 індикаторів для кожної змінної). У результаті було отримано таку модель, побудовану за схемою «Звичка – Психологічний конструкт»: «Будь проактивним – Локус контролю»; «Починайте, представляючи кінцеву мету – Цілеполягання»; «Спочатку робіть те, що необхідно робити в першу чергу – Рівень самоорганізації»; «Думайте в дусі

«Виграти / Виграти» – Впевненість в собі»; «Спершу намагатися зрозуміти, а потім бути зрозумілим – Рівень емпатії»; «Досягайте синергії – Схильність до співпраці». На основі аналізу отриманих поведінкових індикаторів було розроблено опитувальник, що був апробований під час коучингової роботи з учасниками Лідерської програми ФРЕ. Апробація показала, що опитувальник можна застосувати для оцінки підвищення особистої ефективності в процесі коучингу, проте він потребує доопрацювання (зокрема, в силу високої соціальної бажаності та зсуву даних вправо). Таким чином, роботу зі створення адекватного інструменту оцінки особистої ефективності буде продовжено [3].

5. Серед причин труднощів професійного зростання представники різних груп молоді називають не тільки недостатній рівень навичок, умінь (30%) і кваліфікацій (26,1%), але і відсутність можливостей підвищувати кваліфікацію (33,4%), або отримувати затребовану молоддю професійну освіту (15%) [6]. У цей час, відповідно до рекомендацій ЮНЕСКО щодо переходу до концепції компетентності людини і положенням національної системи оцінки якості фахівців термін «компетентність» стає провідною при оцінці рівня кваліфікації працівників, найважливішим критерієм професійної освіти і інтегральним показником якості робочої сили [4].

6. Урядом України, державними органами, суб'єктами України розроблені та реалізуються нормативні акти з проблем вдосконалення підготовки кваліфікованих кадрів, формується національна система кваліфікацій, здійснюється компетентнісний підхід до підготовки кадрів, впроваджуються професійні та державні освітні стандарти. Найважливішою умовою розвитку інновацій у всіх сферах державотворення є підготовка професійно компетентних робітників і фахівців та постійне підвищення їх кваліфікації [3].

7. Модель формування професійної компетентності випускників психологічних факультетів включає два етапи. На першому етапі навчання відбувається початкова стадія формування основ майбутньої професійної компетентності психологів, освоєння знань, навичок, умінь, професійних та загальнокультурних компетенцій, гуманітарний розвиток, ціннісні установки і професійна мотивація. На цьому етапі потрібна розробка комплексу взаємопов'язаних засобів навчання, впровадження педагогічних технологій, нових форм і методів навчання. Найбільш ефективною формою здійснення цих зв'язків є навчально-методичні комплекси [5]. Природа компетентності працівника така, що вона, будучи продуктом професійної освіти не прямо впливає, а є наслідком подальшого саморозвитку і досвіду трудової діяльності. На другому етапі для досягнення професійної компетентності випускникам необхідний досвід трудової діяльності за отриманою спеціальністю (професією). Важливими обставинами є своєчасне працевлаштування, адаптація, організація наставництва, практик і стажувань і ефективна зайнятість випускників за отриманою спеціальністю (професією).

8. Як показують багаторічні дослідження, навчальні установи вищої професійної освіти прагнуть так методологічно і методично вибудувати процес підвищення кваліфікації та перепідготовки фахівців, щоб в ньому були інтегрально представлені їх соціальні та культурні функції як суб'єктів громадянського суспільства. З цієї точки зору підвищення кваліфікації та перепідготовки фахівців виявляється зв'язаним з формуванням у них здатності здійснювати соціальні і громадянські функції в процесі всієї своєї життєдіяльності. Основою реалізації такої мети є принцип інтеграції безперервного розвитку діяльності, громадських відносин, загальної та професійної культури молоді та дорослого населення регіону, їх фізичних, психічних і власне соціальних якостей.

9. Найважливішим аспектом реалізації навчальними закладами вищої професійної освіти цілей підвищення кваліфікації та перепідготовки фахівців, як едукативного ресурсу регіонального розвитку, є підвищення ефективності їх взаємодії з соціальними і державними інститутами тієї чи іншої території. У результаті такої взаємодії молодь і доросле населення перетворюється в свідомих суб'єктів громадянського суспільства того чи іншого регіону (у дужках зауважимо, що така діяльність може бути розглянута не тільки як інтегральна мета освітньої діяльності, досягнута навчальним закладом, а й як критерій розвитку професійної культури молодих і дорослих фахівців на тій чи іншій території).

10. Підвищення кваліфікації та перепідготовка фахівців (психологів) у якості едукативного ресурсу регіонального розвитку – є інакше виражена їх професіоналізація протягом усього життя. За своїм змістом професіоналізація населення тієї чи іншої території має складний міждисциплінарний характер. У ній інтегрально представлено взаємодію культурного, соціального та професійного розвитку молоді і дорослих людей. Дисциплінарно складний характер професіоналізації індивідів, визначаючись трьома групами ознак, відбивається на ступінь і характер підвищення їх кваліфікації та

перепідготовки. Ці процеси і результати навчання виражаються в життєвих ідеалах і прагненнях індивідів – фахівців (психологів) постають суб'єктами громадських регіональних процесів. До того ж, безперервна професіоналізація молодих і дорослих фахівців протягом всього життя, як мета функціонування навчальних закладів вищої професійної освіти, сприяючи їх соціалізації, професіоналізації і цивільному розвитку, забезпечує, тим самим, поступальний розвиток їх загальної та професійної культури.

Висновки. Отже, найважливішою цільовою характеристикою діяльності навчальних закладів вищої професійної освіти виступає формування конкурентоспроможності молодих і дорослих фахівців (психологів) на ринку праці. До показників реалізації даної мети можна віднести досягнення фахівцями: відповідальності та старанності; професіоналізму; мобільності; ініціативності та творчого підходу до своєї професії; здатності до постійного вдосконалення своєї майстерності; націленості на безперервну освіту; адаптивності до різко мінливих умов життя. Усі перераховані характеристики фахівців гарантують їм роботу в складних умовах сучасної конкуренції.

Бібліографічні посилання:

1. Професійна педагогіка: Підручник для студентів, які навчаються за педагогічними спеціальностями та напрямками. Під ред. С.Я. Батишева, А.М.Новикова. Видання 3-тє, перероблене. М.: Вид-во ЕГВЕС, 2009.
2. Вербицький А.А., Щербакова О.І. Конфліктологічна культура особистості фахівця: контекстний підхід. М., 2010.
3. Вербицький А.А., Щербакова О.І. Конфліктологічна культура фахівця: технології формування: Монографія М.: МПДУ, 2016.
4. Самсонова Н.В. Конфліктологічна культура фахівця і технологія її формування в системі вузівської освіти: Монографія. Калінінград, Вид-во КДУ, 2002.
5. Мардахаєв Л. В. Випускна кваліфікаційна робота бакалавра і магістра з психолого-педагогічної освіти. Педагогічна освіта і наука, № 6, 2012.
6. Атаханов Р., Загвязинський В. І. Методологія і методи психолого-педагогічного дослідження: Навч. посібник для студ. вищ. пед. навч. закладів. М.: Видавничий центр «Академія», 2005.

Газда Дар'я,
студентка першого курсу
спеціальність «Психологія»,
група Б-ПС-141
Дніпропетровського
державного університету
внутрішніх справ
Ядловська Ольга,
кандидат історичних наук,
доцент кафедри соціально-
гуманітарних дисциплін
Дніпропетровського
державного університету
внутрішніх справ

ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ УЧНІВ НА ДИСТАНЦІЙНОМУ НАВЧАННІ

У 2020 році школярі та здобувачі вищої освіти зіткнулись із дистанційним навчанням. Для більшості учасників освітнього процесу – учнів, викладачів і навіть батьків – така форма навчання була невідомою та фактично сприймалась як своєрідний виклик. Багато учнів втрачали мотивацію та бажання навчатися. Разом із тим, розвиток дистанційного навчання та поступове удосконалення такої форми опанування знаннями дали змогу виробити шляхи актуалізації мотивації учнів і виокремити плюси та мінуси дистанційної форми навчання.

Дистанційне навчання може бути синхронним і асинхронним. Синхронне: це «прямий ефір», під час якого учень контактує через засоби зв'язку безпосередньо з учителем (відео-, аудіозв'язок, спілкування в чаті), а також дозволяє підтримати учнів. Асинхронне: потребує самостійного планування або планування за допомогою вчителя, дедлайнів. Виділяють жорсткі та гнучкі дедлайни. Гнучкі дедлайни кращі: коли не встигаєш – то додається час на доопрацювання. Перевага асинхронного дистанційного навчання ще