5. Mel'nychuk, I.M. and Kozak, Kh.I., 2017. Medychnyy koledzh yak osvitnye seredovyshche formuvannya profesiynoyi identychnosti maybutnikh spetsialistiv sestryns'koyi spravy [Medical College as an educational environment for the formation of professional identity of future nursing professionals]. Scientific notes of Rivne State Humanities University, 16(59), pp. 212-216.
6. Mutyhullyna, A.A. 2014. Ymytatsyonnye metody obuchenyya v formyrovanyy praktycheskoy kompetentnosty budushchey medytsynskoy sestry [Simulation training methods in the formation of the practical competence of a future nurse]. Candidate of pedagogical sciences. Kazan.
7. Kharlashyna, E.V., 2015. Rol' ynnovatsyonnykh tekhnolohyy v protsesse professyonal'noy podhotovky sredneho medytsynskoho personala vo Frantsyy [The role of innovative technologies in the process of training paramedical personnel in France]. In: Education and training: theory, methodology and practice: International scientific-practical conference. Cheboksary, October 16, 2015. Cheboksary.

На основе теоретического анализа литературных источников аргументированно необходимость проведения научно-исследовательской работы в системе подготовки младших медицинских специалистов. В статье охарактеризованы четыре этапа опытно-экспериментальной работы, посвященной разработке и проверке действенности обновленной системы профессиональной подготовки будущих младших специалистов сестринского дела в медицинских колледжах: организационно-диагностический, констатирующий, формирующий, результативно-аналитический. Использовались такие методы: анкетирование, тестирование, опросы, наблюдение, оценка участия студентов в решении профессионально-ситуативных и симуляционных задач, определение и реализация педагогических условий, математической статистики и др.
Ключевые слова: *младшие специалисты сестринского дела, медицинские колледжи, профессиональная подготовка, экспериментальное исследование, этапы, методы.*

On the basis of theoretical analysis of literary sources has been determined that scientists argue the need for scientific and research work in the system of training of junior medical specialists. The article characterizes four stages of research and experimental work, dedicated to the development and checking the effectiveness of the revised system of vocational training of future junior specialists in nursing in medical colleges. In the first stage – organizational-diagnostic – the methods of questionnaire, testing, interviewing, observation, evaluation of students' participation in solving professional-situational and simulation tasks, etc. were used; a plan of experimental research has been developed; complex educational and methodical materials has been created; educational and methodical seminars with medical colleges lecturers have been conducted and methodical recommendations have been developed; the criteria-component and level structure of readiness of future junior specialists in nursing for work on specialty and pedagogical conditions students' study in experimental groups. In the second stage – ascertaining – by the results of questionnaire, testing and evaluation of levels of formation each of the four components of the readiness for professional activity the 2nd course students have been divided into control experimental groups. In the third stage – forming – the determined pedagogical conditions of vocational training of future junior specialists in nursing in medical colleges were implemented with the use of educational and methodical support with the author's developments of simulation, interactive, problematic and other tasks of professional orientation. In the fourth stage – resultating-analytical – a comparison of the obtained results has been made and mathematical processing of statistics data obtained at the stages of incoming and final control. The results of the comparative analysis showed that the introduction in medical colleges of the author's methods, the developed complex of educational and methodical materials, methodological approaches to organization of student's study in experimental groups resulted in better results in vocational training of future junior specialists in nursing than under traditional training.
Key words: *junior specialists in nursing, medical colleges, vocational training, experimental research, stages, methods.*

УДК 37.012:316.7:331.104:378.011.3-051]
DOI 10.31339/2413-3329-2020-1(11)-69-72

Качур Борис Михайлович,
кандидат педагогічних наук,
Закарпатський інститут післядипломної педагогічної освіти, м.Ужгород
Качур Мирослава Михайлівна,
кандидат педагогічних наук, доцент,
Мукачівський державний університет, м.Мукачево

КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА ВИКЛАДАЧІВ ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ ЯК ПЕДАГОГІЧНА ПРОБЛЕМА

У статті обґрунтовано педагогічні основи корпоративної культури викладачів закладу вищої освіти. Корпоративна культура розглядається як своєрідна ідеологія управління, яка націлена на підвищення ділової активності підприємства. Представлено характеристику феномену «корпоративна культура» та її провідних функцій. Авторами доведена доцільність формування корпоративної культури викладачів закладу вищої освіти, проаналізовано її особливості та критерії сформованості. Зазначено, що ефективна діяльність викладача, з позицій корпоративної культури, реалізується на основі усвідомлення, прийняття і реалізації цілей роботи закладу вищої освіти, встановлених цінностей, норм, правил і традицій, що забезпечують створення і підтримку його іміджу.
Ключові слова: *корпоративна культура, корпоративні цінності, викладачі закладу вищої освіти, імідж, професійна діяльність.*

Постановка проблеми. В сучасних умовах реформування вітчизняної освітньої системи основними показниками успішної діяльності закладів вищої освіти (ЗВО), поряд з конкурентоспроможністю і рентабельністю, є такі показники, як гнучкість, адаптивність системи до постійного розвитку, незважаючи на її традиційну інертність. Сучасна корпоративна культура є невід'ємною характеристикою будь-якої організації, одним з ключових понять в концепціях інноваційного розвитку та стратегічного менеджменту організацій. Викладачі закладу вищої освіти повинні не тільки усвідомлювати його ідеали, чітко дотримуватися загальноприйнятих правил і норм поведінки, а й внутрішньо приймати загальні для закладу корпоративні цінності. Тільки в цьому випадку культурні цінності закладу стають індивідуальними цінностями викладачів та займають місце в мотиваційній структурі їхньої поведінки. Корпоративна культура є стратегічним інструментом, що дозволяє орієнтувати заклади вищої освіти та їхні колективи на єдині цілі, стимулювати їх ініціативу, створювати умови для комфортного ділового спілкування та партнерства.

Аналіз актуальних досліджень і публікацій показав зростання інтересу науковців до проблеми корпоративної культури закладів вищої освіти і формування корпоративної культури викладачів. Вивченню корпоративної культури присвячені праці зарубіжних вчених (Р. Аккоф, М. Буке, Б. Карлофф, Дж. Лорш,

Г. Мінцберг, Т. Пітерс, Р. Уотермен та ін.), що розглядають корпоративну культуру організацій в соціологічному та управлінському аспектах. Корпоративна культури є предметом дослідження й українських вчених, а саме: В. Кубко, О. Грішнової, Г. Дмитренка, Л. Панченка, В. Скуратівського, Г. Хаєта та ін. Дослідження (О. Субетто, В.Сухінін, Ю.Чернова та ін.) свідчать про те, що в даний час у закладах вищої освіти активно впроваджуються системи менеджменту якості, які дозволяють коригувати освітній процес і діяльність викладачів для задоволення запитів споживачів, що сприяє стійкій позиції на ринку освітніх послуг.

Мета статті: обґрунтування педагогічних основ корпоративної культури викладачів закладу вищої освіти.

Результати дослідження. Вища освіта не стоїть осторонь економічних, політичних, суспільних зміни, що відбуваються в сучасному світі. Перетворення стосуються і діяльності викладачів, яка зумовлена певними традиціями, командним духом колективу, корпоративною культурою тощо. Адже подібно до того, як характер впливає на поведінку людини, корпоративна культура впливає на поведінку, думки і дії людей у колективі.

Корпоративну культуру можна розглядати як своєрідну ідеологію управління, націлену на підвищення ділової активності підприємства. Ідеологія управління проявляється в місії та цілях організації і впливає на: взаємовідносини працівників із організацією; основні принципи діяльності працівників та організації загалом; відносини організації до ділових партнерів, конкурентів, споживачів; позиціонування щодо суспільства; загальні світоглядні позиції. Корпоративна культура тісно взаємопов'язана із діловою етикою, філософією бізнесу, організаційною поведінкою [3, с.18].

Наукові дослідження і практичні рекомендації, присвячені корпоративній культурі, свідчать про те, що дана проблема для педагогіки є відносно новою, в той же час, в менеджменті вона досить вивчена, що зумовлює включення у педагогічний тезаурус термінів і понять з менеджменту. Зазначимо, що відсутні єдині критерії оцінки корпоративної культури, а вченими висловлюються різні точки зору на суть поняття «корпоративна культура». Дослідження корпоративної культури показують, що вона описується окремими її елементами, такими як дотримання традицій, проведення корпоративних заходів тощо; самодіагностика корпоративної культури проводиться за методиками, що застосовуються у менеджменті.

За існуючими визначеннями корпоративна культура – це: набір базових припущень, цінностей, пріоритетів і норм, які визначають трудову поведінку співробітників, забезпечують конструктивну взаємодію в колективі і сприяють успішному функціонуванню організації в зовнішньому контурі; комплекс цінностей, понять і переконань, які поділяють усі члени організації, а також поведінкових норм і артефактів, які створює організація по мірі подолання перешкод внутрішнього і зовнішнього характеру на шляху до успіху і процвітання; сукупність норм, цінностей, традицій, поглядів, які часто не підлягають формулюванню й апріорі приймаються й поділяються усіма членами колективу; система керівних переконань, принципів і технологій у діяльності підприємства; це набір найбільш важливих припущень, що приймаються членами організації і виражені в декларованих організацією цінностях, які задають людям орієнтири їх поведінки і дій [3, с.9-10].

Корпоративна культура належить до складних матеріально-духовних феноменів, системних за своєю суттю. Тому, як зауважує Г. Захарчин, розглядати її треба всесторонньо, із позицій різних сфер знання. Як і будь-яка культура, корпоративна культура формується і сприймається людською свідомістю, впливає на поведінку людини й спосіб її почувань та думання. Через це, обмежуватися організаційно-економічними чи технічно-функціональними підходами замало. Феномен корпоративної культури, на думку науковця, вимагає усвідомлення і прийняття відповідної позиції з низки проблем, однією із яких є проблема змісту, який вкладається в це поняття. З позиції методологічної точності, як уже зазначалося, наукове тлумачення даного поняття відрізняється складністю і різноманітністю теоретичних підходів. Ця обставина пояснюється існуванням різноманітних світоглядних і методологічних позицій дослідників феномену культури, а також задачами тих дисциплін, у рамках яких проводяться дослідження [3, с.12-13].

На основі аналізу наукових досліджень, К. Гнезділова визначає наступні функції корпоративної культури: охоронна (виховна), яка полягає у створенні певного «бар'єру» або перешкоди, що захищає організацію від небажаних і загрозливих зовнішніх впливів; виховання співробітників у дусі відданості організації; інтегруюча або компенсаторна, яка формує відчуття належності до організації, гордість за неї, забезпечує відчуття єдності; спонукає інших людей, які не є співробітниками організації, стати її повноправними членами; регулююча або нормативно-регулююча, яка підтримує (контролює) встановлені норми і правила поведінки членів організації, їх взаємовідносини між собою, з представниками інших організацій і взагалі із зовнішнім світом; все це є умовою збереження стабільності організації, зменшує можливість виникнення конфліктів; орієнтуюча або функція цілепокладання, яка виявляється у спрямуванні співробітників і організації на досягнення поставлених цілей і завдань; мотиваційна, яка полягає у створенні стимулів для орієнтації співробітників у правильному напрямі; пізнавальна та інформаційна, що забезпечують процес формування системи знань організації; ігрова і символічна, які сприяють формуванню системи внутрішніх комунікацій в організації; адаптаційна, яка полегшує процес пристосування співробітників один до одного і до організації через встановлені норми і правила поведінки, традиції, участь у спільних заходах; сприяє соціалізації нових співробітників; функція формування іміджу організації, яка полягає у створенні певного образу організації в соціальному оточенні. До зазначених функцій корпоративної культури додають такі як: креативна (створення і збереження духовних цінностей); оціночно-нормативна (на основі порівняння реальної поведінки людини з прийнятими нормами дається оцінка працівникові, визначаються його позитивні та негативні дії, прогресивне або консервативне ставлення до організаційного розвитку); регламентуюча і регулююча (на основі попередньої оцінки й аналізу створення корпоративних норм і включення їх до внутрішніх нормативних положень, а також моніторинг дотримання цих положень працівниками); пізнавальна (отримання працівниками нових знань, пізнання нових відчуттів, участь у нових формах навчання і громадської роботи, здобуття духовного і соціального досвіду); змістова (участь культури у визначенні людиною і соціумом сенсу життя, сенсу свого існування, тобто особистої і соціальної місії); комунікаційна (через цінності, прийняті суспільством, норми поведінки та інші елементи культури забезпечується взаєморозуміння членів організації та їхня взаємодія); функція суспільної пам'яті (збереження і нагромадження досвіду людських відносин в організації і людства у цілому [1, с.12-13].

Викладач закладу вищої освіти є тим орієнтиром і зразком для особистості майбутнього фахівця, який формує його світогляд, професійні та особистісні якості. Педагог повинен бути не тільки професійним науковцем, висококультурним вихователем молоді, а й основним виразником корпоративної культури для студента. Як і будь-яка культура, корпоративна культура викладачів ЗВО включає в себе різні регулятивні елементи: ідеали, норми, традиції, звичаї тощо, і саме вони формують унікальний спосіб соціальної поведінки представників конкретної субкультури.

Під корпоративною культурою викладача закладу вищої освіти К.Гнезділова розуміє усвідомлене застосування у власній професійній діяльності сукупності корпоративних цілей вищого навчального закладу, корпоративних цінностей і норм професійної групи, які приймає і поділяє викладач, які регулюють його взаємини з представниками інших соціальних груп, що задіяні в роботі вищого навчального закладу, та прагнення сприяти розвитку позитивного іміджу вищого навчального закладу [1, с.49].

Погоджуємося з Є.Харченко, який визначає корпоративну культуру професіоналів (у нашому контексті – викладачів ЗВО) як культуру, що формується фахівцями будь якої сфери діяльності протягом тривалого часу і передається разом із специфічними знаннями [4, с.209].

У рамках нашого дослідження послуговуємося критеріями сформованості корпоративної культури колективу ЗВО, визначеними Є. Чижиковою [5, с.12]. Дослідниця визначає ціннісно-емоційний, когнітивний, діяльнісний, особистісно-результативний та суб'єктний критерії, а також відповідні їм показники. Ціннісно-емоційний критерій пов'язаний із ціннісною орієнтацією членів колективу щодо корпоративної культури, визнання її необхідності. Показниками цього критерію є рівень емоційно-психологічного клімату в суспільстві; рівень ціннісно-орієнтаційної єдності спільноти; усвідомлення і прийняття місії, призначення і основних цілей діяльності спільноти; прийняття цінностей, історії, традицій, звичаїв спільноти. Когнітивний критерій включає такі показники, як засвоєння основних понять теорії корпоративної культури (її сутності, змісту, структури і т.д.); наявність знань про формальні та неформальні правила і норми діяльності, звичаї і традиції, цінності, обряди і символіку, зразки поведінки, що регулюють діяльність товариства; знання теорії корпоративної етики. Діяльнісний критерій визначають такі показники, як наявність навичок і умінь міжособистісної, внутрішньо групової та командної взаємодії, заснованої на принципах корпоративної етики; здатність діяти в різних сферах життєдіяльності відповідно до норм етикету і правила співтовариства; ініціативність та активність студентів в організації та проведенні корпоративних заходів, ритуалів. Особистісно-результативний критерій зумовлює зв'язок корпоративної культури з певними особистісними якостями членів спільноти (культура спілкування, культура поведінки тощо), які повинні розглядатися як елемент корпоративної культури. Суб'єктний критерій ідентифікує різні рівні прояву корпоративної культури членами університетської спільноти.

Вважаємо, що доцільність формування корпоративної культури обумовлена її результативністю, що виявляється у мобільності, конкурентоспроможності, адаптивності ЗВО до нових умов, у здібностях викладачів і співробітників до самореалізації в трудовому колективі. В цьому сенсі погоджуємося з думкою Е. Дегаєва, який розглядає корпоративну ідентичність як один із проявів корпоративної культури (об'єднувальної ланки), яка в закладі освіти є результатом когнітивно-емоційного процесу усвідомлення себе представником певної організації, тобто певним ступенем ототожнення себе з нею [2, с. 90]. Слід також зауважити, що атмосфера у колективі закладу значною мірою забезпечує вирішення завдань духовного, морального розвитку студентів, які здобувають освіту, й формування відповідних властивостей особистості майбутніх фахівців, які потрібні їм і суспільству для включення в соціальну дійсність та професійну діяльність. Окрім цього, корпоративна культура сприяє формуванню іміджу випускника, забезпечує гармонізацію колективних та індивідуальних інтересів, формує менталітет студентів.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Професійна діяльність викладача ЗВО передбачає його участь в роботі колективу, взаємодію з колегами, адміністрацією, студентами, обслуговуючим персоналом. Ефективність діяльності викладача, з позицій корпоративної культури, реалізується на основі усвідомлення, прийняття і реалізації цілей роботи закладу вищої освіти, встановлених цінностей, норм, правил і традицій, що забезпечують створення і підтримку його іміджу. Вважаємо, що корпоративна культура викладача конкретного ЗВО з відповідною місією, традиціями, цінностями і нормами повинна, в свою чергу, забезпечити розвиток тих властивостей особистості студента, які сприяють ефективному включенню у професійну діяльність. Перспективу подальших досліджень вбачаємо у вивченні методів і прийомів формування корпоративної культури викладачів закладів вищої освіти.

Список використаних джерел

1. Гнезділова К. М. Корпоративна культура викладача вищої школи: навч.-метод. посібник / К. М. Гнезділова. - Черкаси: ЧНУ імені Богдана Хмельницького, 2013. - 124 с.
2. Дегаев Е. Имидж вуза и корпоративная идентичность / Е. Дегаев // Высшее образование в России. - 2008. - № 11. - С. 89 - 93.
3. Корпоративна культура: Навчальний посібник / [Г. М. Захарчин, Н. П. Любомудрова, Р. О. Винничук, Н.В. Смолінська] / Під загальною редакцією Г. М. Захарчин. - Львів. - 2011. - 345 с.
4. Харченко Е. В. Корпоративная культура профессионалов: попытка описания /Е.В.Харченко // Вопр. психолингвистики. - 2009. - № 9. - С. 209 - 216.
5. Чижикова Е. С. Формирование корпоративной культуры студенческого сообщества: автореф. дис. ... канд. пед. наук. 13.00.08 /Е.С.Чижикова. - Москва, 2010. - 23 с.

References

1. Hnezdilova K. M., 2013. Korporatyvna kultura vykladacha vyshchoi shkoly: navch.-metod. posibnyk [Corporate culture of the teacher of the high school: a training manual]. Cherkasy: ChNU named after Bohdan Khmelnytsky, 124 p.
2. Degaev E., 2008. Imidzh vuza i korporativnaya identichnost [University image and corporate identity]. Higher education in Russia. № 11, pp. 89 - 93.
3. Zakharchyn H. M., Liubomudrova N. P., Vynnychuk R. O., Smolinska N.V., 2011. Korporatyvna kultura: Navchalnyi posibnyk [Corporate culture: Tutorial]. Lviv, 345 p.
4. Harchenko E. V., 2009. Korporativnaya kultura professionalov: popyitka opisaniya [Corporate culture of professionals: an attempt to describe]. Psycholinguistics Issues. № 9, pp. 209 - 216.
5. Chizhikova E. S., 2010. Formirovanie korporativnoy kulturyi studencheskogo soobschestva [Formation of the corporate culture of the student community]. Candidate of pedagogical sciences. Moscow, 23 p.

В статье обоснованы педагогические основы корпоративной культуры преподавателей ВУЗа. Корпоративная культура рассматривается как своеобразная идеология управления, которая нацелена на повышение деловой активности предприятия. Представлена характеристика феномена «корпоративная культура» и ее ведущих функций. Авторами доказана целесообразность формирования корпоративной культуры преподавателей ВУЗа, проанализированы ее особенности и критерии сформированности. Отмечено, что эффективная деятельность преподавателя, с позиций корпоративной культуры, реализуется на основе осознания, принятия и реализации целей работы ВУЗа, установленных ценностей, норм, правил и традиций, обеспечивающих создание и поддержание его имиджа.

Ключевые слова: *корпоративная культура, корпоративные ценности, преподаватели ВУЗа, имидж, профессиональная деятельность.*

The pedagogical bases of corporate culture of teachers of higher educational establishment have been substantiated in the article. On the basis of scientific researches,we have presented the characteristics of the phenomenon of "corporate culture" and its leading functions; it has been noted that there are no common criteria for assessing corporate culture, and scientists have expressed different points of view on the sence of this conception. The studies of corporate culture have showed that it is often described by its individual elements, such as following traditions, holding corporate events, etc.; self-diagnosis of corporate culture is carried out according to the methods used in management. The value-emotional, cognitive, activity, personality-productive and subjective criteria of the corporate culture of the higher educational establishment, as well as their corresponding indicators, have been characterized. The authors have analyzed the peculiarities of the corporate culture of teachers and the criteria of its formation. It has been proved that the expediency of forming a corporate culture is due to its effectiveness, which is manifested in mobility, competitiveness, adaptability of higher educational establishments to new conditions, in the abilities of teachers and staff to self-realization through collogues. It has been noted that the atmosphere in the staff of the higher educational establishment provides the solution of the problems of spiritual, moral development of students receiving education and the formation of appropriate personality traits of future professionals who need them and the society for inclusion in social reality. The effectiveness of the teacher's activity, from the standpoint of corporate culture, has been realized on the basis of awareness, acceptance and realization of the goals of work of the higher educational establishment, established values, norms, rules and traditions that ensure the creation and maintenance of its image. We believe that the corporate culture of a teacher of a particular educational institution with a corresponding mission, traditions, values and norms should ensure the development of those personality traits that contribute to effective involvement in professional activity, to form the mentality and image of the graduate, to ensure the harmonization of collective and individual interests.

Key words: *corporate culture, corporate values, teachers of higher educational establishment, image, professional activity.*

УДК 378.147:37.091.12:615.851.3-057.21
DOI 10.31339/2413-3329-2020-1(11)-72-75

Копочинська Юлія Володимирівна,
кандидат наук з фізичного виховання та спорту, доцент,
Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут ім. Ігоря Сікорського», м. Київ

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ЗАСТОСУВАННЯ ОСОБИСТІСНОГО ПІДХОДУ У ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ З ФІЗИЧНОЇ ТЕРАПІЇ, ЕРГОТЕРАПІЇ

Автором статті визначено теоретико-методологічні аспекти застосування особистісного підходу у процесі професійної освіти майбутніх фахівців з фізичної терапії, ерготерапії. За результатами проведеного дослідження обґрунтовано принципи та умови застосування особистісного підходу у процесі професійної освіти майбутніх фахівців з фізичної терапії, ерготерапії. Встановлено, що результативність професійного навчання залежить від того, яку позицію в процесі оволодіння професією займає студент. Зазначено, що особистісний підхід до професійної освіти майбутніх фахівців з фізичної терапії, ерготерапії має на меті забезпечення самовизначення студентів, створення умов для розвитку і саморозвитку особистості в соціальній і професійній сферах діяльності.

Ключові слова: *особистісний підхід, професійна освіта, майбутній фахівець, фізична терапія, ерготерапія, професійна підготовка фізичних терапевтів.*

Постановка проблеми. В сучасних умовах професійну освіту визначають як процес і результат професійного навчання та виховання, становлення і розвитку особистості людини. Таке широке тлумачення, як зазначає Т. М. Тихонова, в корені міняє багато акцентів і пріоритети [7]. Сьогодні усвідомлено соціальне замовлення на цілі, завдання, форми, якість освіти, і, перш за все на тип особистості, яка здатна до стрімкого розвитку та гнучкої зміни способів своєї життєдіяльності. Саме ця ідея є основою парадигми професійної освіти третього тисячоліття. В освітній політиці XXI століття відбуваються інноваційні процеси, які докорінно модифікують всю систему вітчизняної освіти. Ці процеси створюють можливість для впровадження нововведень, вимагаючи зміни змісту самої освіти і способів організації освітнього процесу фахівців з фізичної терапії, ерготерапії.

Сьогодні перед системою вищої освіти фахівців з фізичної терапії та ерготерапії стоїть завдання – навчити студентів самостійній практиці в галузі фізичної терапії та ерготерапії, прийняття рішучих дій у професійних ситуаціях, тобто, стимулювати професійне мислення, активізувати творчий потенціал, формувати стійкий інтерес до освіти, майбутньої професії, а також професійну ідентичність [2]. Як один із шляхів вирішення поставлених завдань постає реалізація особистісного підходу у процесі професійної підготовки майбутніх фахівців з фізичної терапії та ерготерапії.

Можливість гуманізації професійної освіти розглядається як його переоріетація на особистісну спрямованість. Особистісний підхід до професійної освіти визначається як особливий тип освіти, в процесі якого організація взаємодії студентів і викладачів у максимальному ступені орієнтації на професійний розвиток особистості та специфіку майбутньої професійної діяльності.

Аналіз актуальних досліджень і публікацій. У даний час значні аспекти проблеми впровадження особистісного підходу в процес професійної підготовки у закладах вищої освіти проаналізовані в наукових працях Л. І. Гриценка, О. М. Пєхоти, В. В. Рибалки, С. О. Сисоєвої, Р. В. Сладкоповець та інших. Однак, незважаючи на істотну широту досліджень, вивчення педагогічних можливостей індивідуалізації навчання у процесі професійної підготовки розглянуті недостатньо, а термін «індивідуалізація навчання студентів» не має статусу чітко визначеного наукового поняття.

Вивчення методологічних і теоретичних питань розвитку професійної освіти майбутніх фахівців з фізичної терапії, ерготерапії, а також наявних знань в області навчання студентів даного напрямку підготовки та організації освітнього процесу в навчальних закладах, дозволяє стверджувати, що індивідуалізація здатна привести професійну підготовку у відповідність з новими соціальними реаліями і новими професійними стандартами.

Мета статті: визначення теоретико-методологічних аспектів застосування особистісного підходу у процесі професійної освіти майбутніх фахівців з фізичної терапії, ерготерапії.

Результати дослідження. На основі проведеного аналізу науково-методичної літератури можна дати наступну характеристику особистісного підходу для професійної освіти. По-перше, професійна освіта – це, перш за все, розвиток і самоствердження особистості і засіб її соціального захисту в умовах ринкової економіки. По-друге, педагогу необхідно виходити з того, що у кожного учня в його вчинках є особистісний сенс, є і особистісна значимість навчання, на яку і треба спиратися в педагогічному процесі. А якщо такого особистісного сенсу немає, то треба допомогти його знайти. По-третє, потрібно сказати про зміст особистісно орієнтованої освіти. Зміст професійної освіти визначається рівнем розвитку сучасних соціальних, інформаційних, виробничих технологій і відповідно до майбутньої професійної діяльністю воно повинно включати все, що потрібно людині для

МУКАЧІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

89600, м. Мукачево, вул. Ужгородська, 26
тел./факс +380-3131-21109
Веб-сайт університету: www.msu.edu.ua
E-mail: info@msu.edu.ua, pr@mail.msu.edu.ua
Веб-сайт Інституційного репозитарію Наукової бібліотеки МДУ: http://dspace.msu.edu.ua:8080
Веб-сайт Наукової бібліотеки МДУ: http://msu.edu.ua/library/