

Акцентовано ключевые положения относительно успешной реализации интегрированного обучения в начальных классах с применением вышеуказанных технологий. Определены аспекты подготовки учителя начальной школы к реализации интегрированного обучения средствами ИКТ. Выделены основные критерии эффективности исследуемого процесса.

Ключевые слова: интегрированное обучение, интеграция, информационно-коммуникационные технологии, студент, начальная школа, учитель, компьютер.

Olkhova N. V. Preparation of students to realization an integrated education in primary school. The scientific approaches concerning an integrated education are discussed in this article. The following concepts are found: "integration", "integrated education", "information and communication technologies". The attention is focused on successful realization of integrated education in the primary school with the use of the above technologies. Aspects of teachers' preparation of elementary school to implement integrated education by means of ICT are determined. The main criteria of efficiency of studied process are identified.

Key words: integrated education, integration, information and communication technologies, student, primary school, teacher, computer.

УДК 378.1

Віктор Петренко, Василь Процюк, Святослав Кісь –
Івано-Франківський національний технічний
університет нафти і газу (м.Івано-Франківськ)

Сучасні тенденції та перспективи розвитку нафтогазової освіти в контексті формування передумов інтелектуалізації діяльності суб'єктів національного господарства

Стаття присвячена актуальним проблемам взаємодії вищої нафтогазової освіти з виробничою сферою, ефективне функціонування якої, значною мірою залежить від рівня інтелектуального розвитку персоналу. На основі об'єктивного аналізу освітніх процесів в нафтогазовій галузі та авторських висновків розроблено рекомендації, спрямовані на активізацію взаємодії профільних ВНЗ з галузевими суб'єктами господарювання для досягнення цілей інтелектуалізації.

Ключові слова: нафтогазова освіта, виробництво, персонал, інтелектуалізація, гармонізація.

Постановка наукової проблеми та її значення. Відповідно до приведених в [1] теоретичних положень щодо гармонізованої взаємодії сфер діяльності соціально-економічних систем (СЕС), зону спільних цілей інтелектуалізації СЕС формують виробництво, персонал, освіта та наука, розвиток яких повинен відбуватись погоджено. У зв'язку з цим, а також враховуючи стратегічно важливу роль, яку виконують окремі суб'єкти національного господарства, виникає необхідність аналізу стану гармонізації цих складових в умовах їх функціонування. До переліку таких суб'єктів цілком обґрунтовано слід відносити підприємства нафтогазової галузі, результати діяльності яких значною мірою впливають на стан енергетичної, економічної та національної безпеки, загалом.

Аналіз досліджень цієї проблеми. Запропонований в роботі [1, с. 26] ланцюг забезпечення інтелектуалізації діяльності СЕС передбачає трансформацію інтелектуального розвитку персоналу в інноваційні продукти, поява яких, в свою чергу, зумовлює інтелектуальний розвиток виробництва. При цьому, в якості посередника процесів перетворення виступає освіта та наука.

Найважливіше місце в освітніх процесах займає вища освіта, розвиток якої в Україні за роки незалежності дуже часто характеризують як складний і суперечливий [2-6]. Актуальними проблемами вітчизняної вищої освіти продовжують залишатись низька, в порівнянні з розвинутими країнами світу, частка населення з вищою освітою, якість освітніх послуг, а також невідповідність кількості підготовлених фахівців за окремими спеціальностями реальним потребам ринку праці [7].

Зважаючи на вище викладене, **метою статті** є ідентифікація основних проблем гармонізованої взаємодії сфери нафтогазової освіти з виробництвом за посередництвом персоналу суб'єктів господарювання для досягнення взаємних цілей інтелектуалізації. В

контексті сформульованої мети поставлено такі завдання: дослідити потенціал нафтогазової освіти на прикладі Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу (ІФНТУНГ); виявити основні проблеми, які виникають у процесах взаємодії ВНЗ з галузевими підприємствами; надати рекомендації щодо гармонізації цілей та інтересів освіти, персоналу, виробництва в контексті інтелектуалізації.

Виклад основного матеріалу з обґрунтуванням отриманих результатів дослідження.

Сфера вітчизняної нафтогазової вищої освіти на сьогоднішній день представлена п'ятьма ВНЗ III-IV рівнів акредитації, серед яких найдавніші традиції підготовки фахівців має ІФНТУНГ. Основні характеристики навчального закладу [8] підтверджують його передові позиції у сфері нафтогазової освіти і науки, а також здатність до активної участі у процесах інтелектуалізації діяльності підприємств нафтогазового комплексу (НГК) України.

Починаючи з 2009 року в ІФНТУНГ, як і в більшості ВНЗ держави, спостерігається спад кількості тих, хто бажає навчатись. Погоджуючись із думкою про демографічну кризу, як основну причину зменшення числа студентів, не можна відкидати факторів пов'язаних з падінням престижності окремих спеціальностей, зменшенням заробітної плати та неможливістю працевлаштування після завершення навчання. Їх сукупність у поєднанні з об'єктивними чинниками, на наш погляд, стали основою скорочення кількості абітурієнтів, які виявили бажання навчатись за групою основних нафтогазових спеціальностей. Приведені авторами в роботах [7, 9] та висвітлені у звітних матеріалах ректора університету [10] статистичні дані щодо працевлаштування випускників ІФНТУНГ по групах спеціальностей, а також попиту на фахівців з боку підприємств НГК України демонструють, що підприємства нафтогазової галузі України проявляють низьку активність у процесах залучення молодих фахівців до роботи у своїх структурних підрозділах, тим самим не сприяючи гармонізованому функціонуванню освітньої, персонал-орієнтованої та виробничої сфер з метою забезпечення високого рівня інтелектуалізації діяльності.

За результатами аналізу звітності [10] можна зробити висновок, про те, що середньорічний відсоток оновлення персоналу НГК за рахунок молодих фахівців – випускників базового навчального закладу становить не більше 0,01%. Припускаючи, загалом, незначну плинність кадрів на підприємствах НГК України, обумовлену, в першу чергу, вищим за середній в економіці держави рівнем заробітної плати, слід констатувати очевидну характеристику того, що значна частина тих, які щорічно отримують роботу на підприємствах нафтогазової галузі – це особи, що здобули вищу освіту за нафтогазовими та іншими, непрофільними спеціальностями у попередні періоди або молоді фахівці з числа випускників навчальних закладів, діяльність яких не пов'язана із послугами у сфері нафтогазової освіти. У будь-якому разі, нафтогазові підприємства, на наш погляд, втрачають можливість розвинути потенціал інтелектуалізації за рахунок інтеграції у виробничо-господарську діяльність знань молодих фахівців, отриманих під час навчання в університеті. Для підтвердження висловленої думки, нами, на основі об'єктивної інформації про результати навчання, проведений аналіз якості випускників ІФНТУНГ, які працевлаштовані на підприємства нафтогазової галузі у 2014 та 2015 році. Отримані дані свідчать про те, що, направлення на роботу отримують, як правило, кращі випускники, які здобули ступінь магістра за однією із нафтогазових спеціальностей, добре володіють іноземною мовою, брали активну участь у громадському житті університету, проводили під керівництвом викладачів наукові дослідження, а окремі студенти проходили стажування у закордонних ВНЗ як члени міжнародних студентських організацій та учасники різноманітних проектів. Із загальної кількості випускників нафтогазових спеціальностей ІФНТУНГ, які працевлаштовані на підприємства НГК України у 2014 та 2015 році більше 40% – це особи, які за результатами навчання та захисту кваліфікаційних робіт отримали диплом з відзнакою.

Іншим, не менш важливим та, на наш погляд, дієвим процесом у вирішенні проблем, пов'язаних із зростанням часки інтелекту у діяльності нафтогазових підприємств можна вважати перепідготовку та підвищення кваліфікації персоналу.

Автори роботи, досліджуючи організацію безперервної освіти персоналу нафтогазової галузі України як головної умови збереження і нарощування її конкурентноздатності, звертають увагу на те, що перепідготовка та підвищення кваліфікації – це елементи неперервної освіти, яка в сучасних умовах, на їх думку, вимагає не стільки організаційних, скільки змістовних змін [11, с. 3]. За узагальненими науковцями даними середньорічний показник підвищення кваліфікації працівників в Україні складає не більше 9%, а перепідготовки – понад 2%., що свідчить про невиконання навіть мінімальної вимоги, визначеної законодавством.

Враховуючи, що сукупна чисельність управлінського та виконавчого персоналу підприємств нафтогазової галузі, які повністю або частково належать до сфери управління ПАТ НАК «Нафтогаз України» становить близько 70 тис. чол., можна припустити, що трохи більше 7 тис. осіб щорічно проходять перепідготовку і підвищують кваліфікацію, при нормативі цього показника на рівні 20% або 14 тис. осіб. Незважаючи на те, що у зв'язку із обмеженим доступом до офіційної статистичної інформації нафтогазових підприємств, перевірка приведених показників є ускладненою, очевидною виглядає ситуація недовикористання нафтогазовими суб'єктами господарювання можливостей підвищити рівень інтелектуалізації діяльності. Таку ситуацію можна пояснити з точки зору політики фінансової економії, яка в сучасних умовах активно застосовується не тільки підприємствами НГК України.

Не менш важливим завданням реалізації процесів підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу підприємства є вибір установи, яка буде виконувати функції провайдера освітніх послуг. Сьогодні на ринку функціонує достатньо велика кількість організацій, які пропонують такі послуги. Серед з них – навчальні заклади різних рівнів акредитації та форм власності, а також інші установи, яким надано право проводити навчальний процес за певним напрямом і підтверджувати кваліфікацію працівника відповідним документом. Крім того, останнім часом, високу ринкову активність проявляють організаційні утворення, які працюють у форматі пропозиції неформальних освітніх послуг, тобто без надання офіційного документу за результатами навчання. Ціни на такі послуги на вітчизняному ринку, за нашими спостереженнями, коливаються від 3 тис. грн. до 10 тис. грн. на одну особу, враховуючи термін навчання та необхідність використання матеріально-технічних засобів. Популярним серед вітчизняних підприємств, в тому числі нафтогазових, способом підвищення кваліфікації персоналу стало функціонування власних центрів підготовки кадрів або навчально-курсівих центрів, організація діяльності яких регламентується внутрішніми нормативними документами і погоджена з відповідними державними органами. Такі центри, як правило, являються структурними підрозділами підприємств, з відповідним штатним розписом, які, при потребі, можуть залучати до проведення навчальних занять як працівників підприємства, з числа досвідчених та кваліфікованих фахівців, так і осіб, які представляють навчальні заклади, науково-дослідні та проектні установи.

Практика функціонування вітчизняних нафтогазовидобувних та нафтогазотранспортних підприємств свідчить, що галузеві суб'єкти господарювання використовують різноманітні підходи до організації процесів підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу. У перших двох випадках, працівники, як правило, проявляють особисту зацікавленість з метою отримати можливість кар'єрного росту або забезпечити перебування на посаді, використовуючи, при цьому, власні кошти та самостійно обираючи навчальний заклад. Щодо підвищення кваліфікації, то на нафтогазових підприємствах вирішення цих питань відноситься до компетенції кадрових служб (відділів кадрів), які організують короткотермінове навчання персоналу, при цьому, використовуючи як власну навчальну базу, так і залучаючи провайдерів освітніх послуг. Серед останніх дуже часто можна ідентифікувати таких, які не мають розвинутої матеріально-технічної бази, кадрового потенціалу, досвіду роботи на ринку освітніх послуг, але за формальною ознакою (ліцензією) володіють правом виконувати замовлення на підвищення кваліфікації.

Тільки у 2013 році такими структурними підрозділами ПАТ «Укрнафта» як Охтирське, Прилуцьке та Прикарпатське УБР, також НГВУ «Долина нафтогаз», «Полтаванафтогаз», «Охтирканафтогаз» було організоване професійне навчання та перепідготовка 477 працівників, а 1806 осіб підвищили кваліфікацію [12, с. 308]. При цьому, в якості провайдерів освітніх послуг використовувались різнопрофільні традиційні навчальні заклади, власні організаційні утворення ПАТ «Укрнафта», установи державної та приватної форми власності, діяльність яких ліцензована. Виходячи з цього, можна припустити, що фактичні витрати на професійний розвиток персоналу усіх нафтогазових підприємств, за аналогією з ПАТ «Укрнафта», розподіляються між багатьма учасниками ринку, з власними цілями, інтересами та баченнями змісту та результатів навчання, більшість з яких орієнтовані на комерційний, а не на ефект інтелектуалізації.

Підтвердженням необхідності концентрації зусиль щодо забезпечення професійного розвитку персоналу вітчизняних підприємств можна вважати рекомендації авторів документу [13], які вважають, що для виконання мінімальної вимоги, пов'язаної з підвищенням кваліфікації необхідно «...більш повно використовувати можливості провідних українських університетів» [13, с. 168]. Для підсилення аргументації про недовикористання вітчизняними нафтогазовими підприємствами цих можливостей, доцільно, в рамках даного дослідження, привести та проаналізувати динаміку освітньої діяльності одного із структурних підрозділів ІФНТУНГ, вважаючи результати та висновки такого аналізу репрезентативними для всіх інших ВНЗ нафтогазового профілю.

Об'єктивні дані про обсяги підвищення кваліфікації при інституті післядипломної освіти (ІПО) ІФНТУНГ протягом 2012-2015 рр. свідчать про те, що, починаючи з 2013 року підприємства нафтогазової галузі різко скоротили попит на освітні послуги, пропоновані одним із провідних ВНЗ нафтогазового профілю. Якщо у 2012 та 2013 роках частка тих працівників, що підвищували кваліфікацію в ІФНТУНГ відносно середньостатистичного та нормативного показників становила 2,4% і 1,2% та 2,6% і 1,3% відповідно, то у 2014 – 0,5% і 0,25%, а у 2015 – 0,4% і 0,2%. Таке скорочення цілком виправдано можна пояснити економією бюджетів, яку реалізують підприємства нафтогазової галузі з метою гарантування фінансово-економічної безпеки. Проте, якщо взяти до уваги середньостатистичне значення показника кількості осіб, які підвищили кваліфікацію в Україні на рівні 10% і розповсюдити його на нафтогазову галузь, а також екстраполювати відносні показники навчання в ІФНТУНГ на інші навчальні заклади нафтогазового профілю, то можна дійти висновку, що значна кількість працівників отримують освітні послуги всередині підприємства або користуються їх пропозицією з боку інших, непрофільних провайдерів. Такі дії з боку осіб, які приймають рішення про організацію процесів підвищення персоналу на підприємствах НГК України не можна однозначно характеризувати як такі, що спрямовані на скорочення витрат, оскільки функціонування навчальних центрів у структурі нафтогазових підприємств та замовлення освітніх послуг стороннім організаціям теж вимагає відповідного фінансового забезпечення. В той же час, висока ступінь роздрібності у питаннях вибору провайдера послуг з підвищення кваліфікації персоналу нафтогазової галузі не сприяє досягненню взаємних цілей інтелектуалізації діяльності зусиллями освіти, персоналу та виробничої сфери. Скорочення обсягів підвищення кваліфікації слухачами з числа персоналу нафтогазових підприємств у профільних навчальних закладах свідчить про те, що сфера нафтогазової освіти недоотримує можливостей для зростання фінансової підтримки пов'язаної з удосконаленням як матеріально-технічної бази, так і професорсько-викладацького складу, який, генеруючи знання, не отримує зворотної інформації про їх потребу та практичне використання. З іншого боку, управлінський та виконавчий персонал нафтогазових підприємств, користуючись послугами непрофільних провайдерів освітніх послуг, не може мати впевненості в тому, що отримані знання дозволять підвищити рівень інтелектуалізації власної діяльності та діяльності суб'єкта господарювання, загалом. Насамперед, це пов'язано з тим, що такі провайдери, як правило, володіють недостатньо розвинутою матеріально-технічною базою, поширюють традиційні знання серед споживачів

освітніх послуг, мають обмежений контакт з наукою як джерелом поповнення знань про процеси і явища в нафтогазовій галузі.

Висновки та перспективи подальшого дослідження. Таким чином, приведений вище аналіз стану взаємодії нафтогазової освіти та персоналу, дозволяє дійти висновку про те, що відповідні сфери інтелектуалізації на сучасному етапі розвиваються паралельно, без тісної взаємодії, а спільні цілі у зростанні частки інтелекту характеризуються незначними проявами. Головними шляхами активізації взаємодії профільних ВНЗ з галузевими суб'єктами господарювання для досягнення цілей інтелектуалізації, які стануть предметом подальших наукових досліджень слід вважати:

- реальне, а не формальне виконання галузевими підприємствами норм Закону України «Про професійний розвиток працівників» шляхом пріоритетного використання потенціалу ВНЗ нафтогазового профілю;
- використання суб'єктами господарювання НГК України інструментарію оцінки ефективності освітніх заходів в контексті інтелектуалізації діяльності персоналу;
- впровадження ВНЗ в навчальний процес нових освітніх технологій, які задовольняють потреби та можливості персоналу НГК України, у тому числі технологій дистанційного навчання;
- активізація використання ВНЗ інструментарію неформальної та інформальної освіти для задоволення потреб підприємств, установ, організації у забезпеченні інтелектуального розвитку персоналу;
- удосконалення договірної роботи із основними замовниками освітніх послуг, вивчення та аналіз потреб галузевих підприємств з питань перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу;
- участь ВНЗ у процесах надання освітніх послуг персоналу галузевих підприємств на засадах взаємовигідного партнерства.

Джерела та література

1. Кісь С. Я. Проблеми інтелектуалізації розвитку соціально-економічних систем / С. Я. Кісь // Економічний аналіз : зб. наук. праць / Тернопільський національний економічний університет; редкол. : В. А. Дерій (голов. ред.) та ін. – Тернопіль : Видавничо-поліграфічний центр Тернопільського національного економічного університету “Економічна думка”, 2014. – Том 18. – № 1. – С. 25-33.
2. Чекушина Ю. В. Вища освіта України в аспекті інтелектуалізації праці / Ю. В. Чекушина, Ю. М. Чекушина // Гуманітарний журнал. – 2013. – №3. С. 3-10.
3. Андрущенко В. Україна і світ: авторитет освіти / В. Андрущенко // Вища освіта України. – 2006. – № 4. – С. 5-9.
4. Кісь С. Я. Інтелектуалізація управління освітою і наукою в Україні: доцільність, умови, технології / В. П. Петренко, Д. І. Дзвінчук, С. Я. Кісь, А. П. Андибур // Гуманітарний вісник ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди» - Додаток 1 до Вип.36, Том І(61): Тематичний випуск «Вища освіта України в контексті інтеграції до європейського освітнього простору». – К.: Гнозис, 2015. – С. 455-470.
5. Юрій Шпак. Вища освіта для безробітного: кого навчає Україна / Шпак Юрій [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://forbes.net.ua/ua/nation/1400416-vishcha-osvita-dlya-bezrobitnogo-kogo-navchae-ukrayina>.
6. Терьохіна Н. Неформальна освіта як важлива складова освіти дорослих / Н. Терьохіна // Порівняльно-педагогічні студії. – 2014. – №6(20). – С. 109-114.
7. Козак Ф. В. Реформування вищої нафтогазової освіти: проблеми і шляхи / Ф. В. Козак // Нафтогазова галузь України. – 2014. – №1. – С. 3-7.
8. Офіційний сайт Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nung.edu.ua/характеристика_ВНЗ.
9. Ревтюк Є. А. Дослідження особливостей формування людського капіталу підприємств нафтогазового комплексу України / Є. А. Ревтюк // Науковий вісник ІФНТУНГ. Серія „Економіка та управління в нафтовій і газовій промисловості”, 2014. – №2(10). С. – 22-28.

10. Офіційний сайт Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nung.edu.ua/search/node/Звіт_ректора.
11. Крижанівський Є. І. Організація безперервної освіти персоналу нафтогазової галузі України - головної умови збереження і нарощування її конкурентноздатності / Є. І. Крижанівський, А. П. Андибур, І. М. Данилюк-Черних, В. П. Петренко // Нафтогазова галузь України. – 2014. – №4. – С. 3-8.
12. Данилюк-Черних І. М. Стан системи розвитку персоналу вітчизняних нафтогазових підприємств та організацій / І. М. Данилюк-Черних // Актуальні проблеми економіки. – 2014. – №9(159). – С. 305-313.
13. Про внутрішнє та зовнішнє становище України в 2013 році: щорічне послання Президента України до Верховної Ради України. – К.: НІСД, 2013. – 576 с.

References

1. Kis S.Y. Intellectualization problems of socio-economic systems / S.Y. Kis // Economic analysis: Coll. Science. Labor / Ternopil National Economic University; redkol. : VA Deriy (chairman. Ed.) And others. - Ternopil: Publishing and printing center of Ternopil National Economic University, "Economic Thought", 2014. - Volume 18. - № 1. - p. 25-33.
2. Chekushyna V. Higher education Ukraine in terms of intellectualization of labor / Chekushyna Yu, Yu Chekushyna // Humanities magazine. - 2013. - №3. p. 3-10.
3. V. Andrushchenko Ukraine and the World: education authority / V. Andrushchenko // Higher education Ukraine. - 2006. - № 4. - P. 5-9.
4. Kis S.Y. Intellectual Management Education in Ukraine: feasibility, provided technology / V.P. Petrenko, D.I. Dzvinchuk, S.Y. Kis, A.P. Andybur // Humanitarian Bulletin SHEE " Perejaslav-Khmelnytsky State Pedagogical University " - Vyp.36 Annex 1, Volume I (61): Special issue" Higher education in the context of Ukraine's integration into the European educational space. " - К. : gnosis, 2015. - P. 455-470.
5. Yuri Shpak. Higher education for the unemployed, who teaches Ukraine / Yuri Shpak [electronic resource] - Access: http://forbes.net.ua/ua/nation/1400416-vishcha-osvita.._navchae-ukrayina.
6. N. Terekhin informal education as an important component of adult education / A.N. Terekhin // Comparative educational studies. - 2014. - №6 (20). - p. 109-114.
7. Kozak F.V. reform of higher oil and gas education: problems and ways / F.V. Kozak // Oil and gas sector in Ukraine. - 2014. - №1. - p. 3-7.
8. Official Ivano-Frankivsk National Technical University of Oil and Gas. [Electronic resource]. - Access: http://nung.edu.ua/характеристика_universities.
9. Revtyuk E.A. Studies of human capital formation oil and gas companies Ukraine / Rev E.A. bale // Scientific Herald IFNTUOG. Series "Economy and management in the oil and gas industry", 2014. - №2 (10). p. - 22-28.
10. Official Ivano-Frankivsk National Technical University of Oil and Gas. [Electronic resource]. - Access: http://nung.edu.ua/search/node/Звіт_rector.
11. Kryzhanivsky E.I. Organization of continuing education personnel oil and gas industry Ukraine - the main maintaining and increasing its competitiveness / EI Kryzhanivsky, AP Andybur, IM Danyluk, Black, VP Petrenko // Oil and gas sector in Ukraine. - 2014. - №4. - p. 3-8.
12. Black-Danyluk I. The state of personnel development of domestic oil and gas companies and organizations / IM-Danyluk Black // Actual problems of economy. - 2014. - №9 (159). - p. 305-313.
13. On the internal and external situation of Ukraine in 2013, the annual address of the President of Ukraine to the Verkhovna Rada of Ukraine. - К. : NISS, 2013. - 576 p.

Петренко В., Процюк В., Кись С. Современные тенденции и перспективы развития нефтегазовой образования в контексте формирования предпосылок интеллектуализации деятельности субъектов национального хозяйства. Статья посвящена актуальным проблемам взаимодействия высшей нефтегазовой образования с производственной сферой, эффективное функционирование которой в значительной мере зависит от уровня интеллектуального развития персонала. На примере Ивано-Франковского национального технического университета нефти и газа приведены результаты реализации процессов подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников с использованием возможностей профильных учебных

заведений для нарацвання потенціала інтелектуалізації. Акцентовано увагу на низкій активності суб'єктів господарювання в напрямленні привлечення результатів діяльності вуза нафтогазового профіля к решенню актуальних проблем нафтогазового комплексу. На основі об'єктивного аналізу освітніх процесів в нафтогазовій галузі та авторських висновків розроблені рекомендації, направлені на активізацію взаємодії профільних вузів з галузевими суб'єктами господарювання для досягнення цілей інтелектуалізації.

Ключевые слова: нафтогазова освіта, виробництво, персонал, інтелектуалізація, гармонізація.

Petrenko V., Protsuk V., Kys` S. Modern trends and prospects of oil and gas education development within the context of preconditions forming of enterprises intellectual activity as national economy subjects. The article is devoted to actual problems of interaction between the oil and gas field higher education and its production area, whose effective functioning depends largely on the intellectual level of its staff. The results of training, retraining and advanced training of employees in Ivano-Frankivsk national technical university of oil and gas are conducted using the facilities of core institutions of higher education for further intellectualization potential growth. Attention is drawn to low economic entities activity concerning the results of higher education core institutions knowledge application for actual problems solving in the oil and gas sector. The recommendations aimed at activation of core institutions of higher education cooperation process with enterprises for intellectualization goals achievement are given on basis of educational process objective analysis in the oil and gas sector and the author's opinion.

Key words: oil and gas education, production, personnel, intellectualization, harmonization.

УДК 378.015.311

Ірина Повар, Олег Повар –
Східноєвропейський національний
університет імені Лесі Українки (м. Луцьк)

Ціннісний вимір професійної підготовки майбутнього фахівця

У статті розкривається сутність аксіологічного підходу до процесу професійної підготовки майбутніх фахівців; визначається зміст поняття формування цінностей і ціннісних орієнтацій у майбутніх фахівців як цілісної системи, розкривається сутність професійно-ціннісного ставлення особистості.

Ключові слова: професійна підготовка, цінність, ціннісні орієнтації, аксіологічний підхід, цілісність формування ціннісних орієнтацій, професійно-ціннісне ставлення.

Постановка наукової проблеми та її значення. Україні сьогодні, як і світу в цілому, характерні технократизм, знецінення моралі, духовності, загальнолюдських цінностей, абсолютизація ролі науки, ігнорування ціннісних вимірів людського буття, що й неминуче вимагає оновлення процесу професійної підготовки майбутніх фахівців. Йдеться насамперед про гуманізацію вищої освіти, основним змістом якої є олюднення її мети та завдань, сутнісного наповнення, форм і методів. А відтак, важлива роль у професійній підготовці майбутніх фахівців має бути відведена формуванню в них ціннісних орієнтацій.

Кожна людина життєдіє в конкретній складній ієрархічній системі цінностей, яка є сполучною ланкою між мотиваційно-потребнісною сферою і світоглядними структурами свідомості особистості та регулює життєдіяльність людини. Система ціннісних орієнтацій визначає життєві цілі та перспективу, спрямованість розвитку особистості. Визначаючи аксіологічні орієнтири кожної людини особистості, важливою є професійна оцінка як усвідомлення цінності предметів і явищ довкілля у професійному вимірі, за якою встановлюється відповідність або невідповідність професійних дій, мотивів, поведінки.

Успішність професійної діяльності залежить від задоволення особистістю своєю професією. Тому в системі професійної підготовки майбутніх фахівців вагомими є не лише базові професійні знання, а й чіткі орієнтири життєдіяльності, вміння відокремлювати істинні цінності від умовних, сприймання та оцінки складних явищ та процесів сучасного світу. А відтак, проблема аксіологічного підходу до професійної підготовки майбутніх фахівців є складною, актуальною і своєчасною для розгляду.

Аналіз досліджень проблеми. Проблема формування цінностей особистості у професійному становленні майбутнього фахівця, врахування системи загальнолюдських та