

відповідальності має чіткі межі. У цілому її значення зводиться не до постановки певних вимог до суб'єкта, а до надання йому свободи та волі у контексті потреби постійно здійснювати аналіз власної поведінки з огляду на можливі наслідки. Зазначимо, що правова відповідальність становить зовнішню складову на індивідуальному рівні та притаманна людині, котра виконує певні соціальні ролі; морально-етична – внутрішня складову відповідальності характеризує людину поза її публічними ролями, як “приватну” особу.

Коротко розглянемо сутність філософсько-етичної складової відповідальності. У філософському словнику відповідальність визначається як “категорія етики і права, що відображає особливе соціальне та морально-правове ставлення особистості до суспільства, котре характеризується виконанням свого громадського обов'язку та правових норм” [4, с. 324]. У словнику з етики відповідальність розглядається як етична категорія та моральне поняття, що “характеризує особистість з огляду на виконання нею моральних вимог, які відображають рівень її участі у власному моральному вдосконаленні” [3, с. 232]. В етичному дискурсі поняття про відповідальність аналізується з позиції релігійної та світської етики. У теологічному розумінні відповідальність означає внутрішню, суттєву характеристику релігії. Перші збори Всесвітньої Ради церков проголосили: людину створено та призначено бути істотою вільною й відповідальною перед Богом і перед своїми близькими.

Кантівська етика зазначає виняткове значення обов'язку в розвитку людини. І. Кант розділяє моральний закон свободи та природний закон необхідності. Загальний моральний закон вимагає одного: в усіх своїх вчинках людина повинна приймати рішення самостійно. “Принцип самостійності, автономії волі є єдиний принцип моралі” [2, с. 284]. Отже, людина покликана брати на себе ризик самостійного рішення і відповідальність за наслідки власного вчинку, тобто діяти так, ніби від цього залежить доля всієї світобудови. Значним проривом у розробці проблеми відповідальності було вчення І. Канта про внутрішнє ставлення до обов'язку, згідно з яким особистість підкоряє свою волю зовнішній необхідності, приймаючи останню як внутрішній моральний закон. Аристотелівська етика пов'язує відповідальність індивіда з нормами поведінки полісу (колективу); І. Кант формулює категорійний імператив, де людина є не засобом, а метою дотримання морального закону, який є універсальним та обов'язковим для всіх; основний постулат утилітаризму стосується внутрішньої самосвідомості людини, котра вирізняється практичністю та інстинктивністю.

У філософській науці триває процес осмислення наукової категорії “відповідальність”. Чимало вчених вважають, що перші моральні норми проявляли себе в “табу”, які постали як засоби приборкання зоологічного індивідуалізму. Тоді виникають елементи відповідальності – поведінка, почуття боргу, докори совісті. Відповідальна поведінка може виникнути лише в результаті взаємовідносин індивіда і суспільства. Порушник табу почуває себе відповідальним, тому що його хвилює, чи не завдав його вчинок шкоди рідному племені. Обмежений характер первісного суспільства проявляється у тому, що його члени не вільні, чим і пояснюється сенс деяких традицій, табу. Страх перед невідомим був одним із мотивів прояву як почуття відповідальності, так і відповідальної поведінки.

Висновки. Виходячи з ретроспективного аналізу загальнонаукових джерел, які висвітлюють підходи науковців до сутності зазначеної наукової категорії, висновуємо, що “відповідальність” передбачає свободу та право вибору людини. Особистості потрібно досягти власної незалежності, відчувати відповідальність за все, що з нею відбувається. Відповідальність передбачає необхідність збереження індивідуальної своєрідності. У нашому розумінні, відповідальність тісно пов'язана зі знанням об'єктивних законів розвитку суспільства, рівнем освіти і культури, вона ґрунтується на ставленні: до об'єкта діяльності (позитивне, зацікавлене); до самої діяльності (як людина її виконує) – зацікавлене, формально-неформально, байдуже тощо; до результату діяльності. Вважаємо, що у майбутніх офіцерів Збройних Сил України повин бути сформований високий рівень відповідальності, адже саме вони відповідають за збереження цілісності та незалежності нашої Батьківщини.

1. Елисеєв О.П. Практикум по психологии личности. – 2-е изд., испр. и перераб / Елисеєв О.П. – СПб.: Питер, 2002. – 512 с.

2. Кант И. Сочинения в 6-ти томах / Кант И. – М.: Мысль, 1965. – Т. 4. – Ч. 1. – 520 с.

3. Словарь по етике / Под ред. А.А. Гусейнова и И.С. Кона. – 6-е изд. – М.: Политиздат, 1989. – 447 с.

4. Философский словарь / Под ред. И.Г. Фролова. – М.: Политиздат, 1991. – 560 с.

5. Rotter J.V. Some problems and misconceptions related to the construct of internal versus external control of reinforcement // Journal of Consulting and Clinical Psychology. – 1975. – № 43. – P. 56 – 57.

ІННОВАЦІЇ ЯК ПРОВІДНИЙ ФАКТОР РОЗВИТКУ ОСВІТИ

ПІДГУРСЬКА М.В.

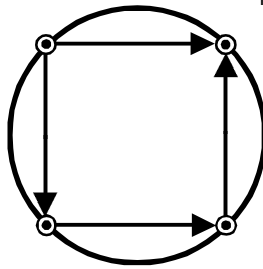
Copyright © 2013

Інтенсивне реформування системи національної освіти в Україні вимагає наполегливих пошуків оновлення освітнього процесу на гуманістичних та демократичних засадах. Одним із виявів такого оновлення є інноваційні педагогічні та освітні технології, що передбачають якісно нові перетворення як навчально-виховного процесу в цілому, так і його складових, і сприяють істотному підвищенню його ефективності й передусім розвиткового потенціалу.

Поняття “інновація” істотно означає *нововведення, новизну, зміну, впровадження чогось нового*. Стосовно педагогічного процесу інновація – це імплантація нового у цілі, зміст, форми і методики навчання та виховання, в організацію спільної діяльності викладача та студентів. Зокрема, педагогічні інновації науковці розуміють як: 1) процес, передусім як оновлення (або вдосконалення) теорії та практики освіти” (Л.І. Максименко); 2) творчі

1 – пізнання новації: передбачає її теоретико-методологічне осмислення, чітке і повне розкриття її змісту, підготовку робочої програми дослідно-експериментальної роботи та оприлюднення автором (авторами) своєї інноваційної ініціативи – публічне виголошення наміру удосконалити або оновити соціальну практику, що фіксується у формі відповідної програми або заявки на проведення соціального експерименту

2 – проектування нововведення: ґрунтується на реорганізації теоретико-методологічного знання у напрямку його соціального унормування у формі планів і проєктів, а також здійснення соціального моделювання (щонайперше імітаційного) умов та імовірних наслідків впровадження інновацій, що дає змогу пропедевтично здолати можливі труднощі як на шляху самого їх проектування, так і практичного зреалізування



4 – моніторинг ефективності нововведення: експертне відстеження та загальний контроль за процесом його масового апробування-впровадження, підведення підсумків, формулювання пропозицій і рекомендацій щодо подальшого вдосконалення інноваційно збагаченого процесу чи соціального простору

3 – впровадження інновацій: зводиться до проведення соціального експерименту як найбільш достовірного способу отримання інформації про наявність гіпотетично заданих причинно-наслідкових зв'язків між показниками функціонування, діяльності, поведінки соціального об'єкта й тими керованими інноваційними чинниками, котрі впливають на нього, а у підсумку підтверджує чи спростовує доцільність конкретної новації

Рис.

**Цикл інноваційної діяльності у соціогуманітарній сфері суспільства
(за концепцією А.В. Фурмана, 2005)**

заміни тих чи інших застарілих форм, методів, принципів, структур новими” (В. Онищенко); 3) *результат*, головно творчого пошуку оригінальних, нестандартних розв'язків різноманітних педагогічних проблем” (О.В. Химинець); 4) *продукт* – “прямий” чи “побічний” (В.Ф. Паламарчук); 5) *фактор* – розвитку освіти (Е.Д. Дніпров); 6) *синонім творчості* (М. Поташник, В. Загв'язинський); 7) *форма організації та різновид технологій* (В. Золотогоров); 8) *ідеї і процеси, засоби, результати*, що “взяті в єдності якісного вдосконалення педагогічної системи” (І. Підласий, А. Підласий); 9) технологія цілісного модульно-розвивального освітнього циклу (А.В. Фурман, О.Є. Гуменюк) [див. 1].

Освітні нововведення (новоутворення, новації) є продуктами інноваційної освітньої співдіяльності, які за мету мають позитивно змінити як систему освіти взагалі, так і компоненти зокрема, але для впровадження їх треба дотримуватись соціально-психологічних, організаційно-педагогічних і психокультурних умов. Все це, зі свою боку, вимагає нових підходів до підготовки і перепідготовки науково-педагогічних кадрів для ВНЗ. Процес їх навчання та підвищення кваліфікації має бути зорієнтований на психолого-педагогічну підготовку випускників до роботи в нових соціально-економічних умовах. Освітній процес покликаний розвивати їхні розумові здібності, професіоналізм і світогляд, а також здатність до самостійного прийняття рішень і формування якостей, потрібних для особистої участі в трудовому процесі колективу, у житті суспільства.

Інноваційні процеси у життєдіяльності сучасного університету складаються з декількох етапів: 1) розробки (створення або пошуку та адаптування) нововведення; 2) вивчення створеного (оцінювання експертами, експериментально-дослідна перевірка, науково-педагогічна експертиза); 3) доробку фахівцями на шляху зреалізування нововведень; 4) утілення в практику (наприклад, у діяльність педагога чи керівника освітнього закладу) нового, його практичне освоєння викладачами, організаторами вищої освіти; 5) подальше діяльне розгортання інновації.

За концепцією А.В. Фурмана, інноваційна діяльність – це така система цілеспрямованого та керованого вироблення і внесення змін-нововведень в окремі аспекти чи сфери суспільного життя, що охоплює пізнання, проектування, впровадження та моніторинг новацій на одному чи кількох результативних рівнях творення: а) предметів, б) соціальних технологій, в) організацій, г) нового типу людини. Вона є метадіяльністю, котра діалектично поєднує теоретичну і досвідну, продуктивну і репродуктивну, творчу й регламентаційну, проєктну й методичну різновиди діяльності, що взаємозалежно збагачують соціальний простір як фундаментальну форму суспільного існування людей та необхідний ресурс” [2, с. 43]. Цей науковець також обґрунтовує три базових концепти соціальної інноватики у сфері національної освіти [Там само, с. 43–45]:

а) стратегема інноваційного соціального розвитку – модерністська, трансформаційна, реформаційна або революційна, котра відповідає аналогічно одній із чотирьох інноваційних підходів: технологічний, пошуковий, неконфліктний або конфліктний;

б) цикл інноваційної діяльності, що інтегрує наступність чотирьох періодів або фаз її здійснення: пізнання сутності конкретної новації та її адекватне теоретичне обґрунтування як сукупності ідей, принципів, гіпотез, закономірностей, понять, фактів; наукове проектування, що передбачає соціальну адаптацію його теоретико-методологічних засад до реальних вимог конкретної соціоструктури, а відтак й оформлення цих засад у вигляді наукового проєкту як універсального інноваційного засобу конструювання і творення майбутнього; впровадження інновації, тобто проведення експерименту всеукраїнського, регіонального чи місцевого рівня за окремою програмою дослідно-експериментальної роботи, кошторисом та іншими ресурсами, умовами і засобами ефективної апробації пропонованих нововведень; моніторинг ефективності інноваційних перетворень, котрий передбачає експертне відстеження умов, перебігу та результатів соціального експерименту відповідного рівня, а також узагальнення його наслідків, підведення підсумків і, в разі успішності, формулювання рекомендацій державним органам влади щодо масового впровадження апробованої та системно оціненої новації (рис.);

в) мережа нововведень, основними компонентами якої є предмети (від найпростіших знарядь праці до комп'ютерних, літальних апаратів та ядерних реакторів), технології (від збирання плодів і приготування їжі до виготовлення лазерної техніки чи проведення виборчої кампанії), організації (від плеїної до глобальної фінансової системи), люди нової генерації чи оновленого психотипу, котрі є найтоншим і найскладнішим продуктом соціокультурного творення, системних соціумних змін та реформаций.

1. Модульно-розвивальна система як соціокультурна організація // Психологія і суспільство: Спецвипуск. – 2002. – №3-4. – 292 с.

2. Фурман А.В. Система інноваційної освітньої діяльності модульно-розвивальної школи та її комплексна експертиза // Психологія і суспільство. – 2005. – №2. – С. 29–75.

ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРИКЛАДНІ АСПЕКТИ ВИКОРИСТАННЯ КАР'ЄРНОГО ПОРТФОЛІО У СИСТЕМІ ФАХОВОЇ ПІДГОТОВКИ СТУДЕНТІВ

БІСКУП В.С.

Copyright © 2013

Технологія планування кар'єри під назвою “Портфоліо кар'єрного просування” (ПКП) вже досить добре зарекомендувала себе в західних країнах. У нашій країні цей підхід тільки починає активно застосовуватися. Систематизація кар'єрних досягнень і зразків діяльності слугує доповненням до традиційного резюме. Портфоліо давно використовують творчі працівники. Сьогодні його застосування розширюється, і воно поступово стає візуальною презентацією успіхів фахівця у будь-якій сфері діяльності.

Протягом навчання у ВНЗ, займаючись громадською діяльністю, беручи участь у наукових конкурсах, молодіжних рухах чи організаціях студенти набувають різноманітні навички, збагачують свій професійний та особистісний досвід. Разом з тим, здобуті ресурси як у вигляді матеріальних доказів, так і ментальні здобутки або втрачаються назавжди, або розсіюються у всій множині набутих вмінь. Постає необхідність у їх систематизації, хронологічному впорядкуванні, фіксації у вигляді матеріальних доказів.

Багато роботодавців скаржаться на те, що резюме здобувачів занадто загальні і схожі один на одного. Проте це не основна і не єдина причина застосовувати у практиці кар'єрного просування портфоліо. Можна виокремити низку тенденцій, які стимулюють більш творчий під до фіксації та презентування власних професійних та особистісних здобутків.

Сучасний ринок праці – це своєрідне поле конкуренції, на якому важливо зважено підходити до вибору тактики та стратегії кар'єрного просування. Роботодавці висувують високі вимоги до майбутніх працівників, в загальну оцінку включають і рівень професійної майстерності і спосіб представлення набутих досягнень. Реалії сьогодення такі, що більшість керівників наполягають на присутності досвіду роботи. Зазначена обставина ускладнює працевлаштування молодих фахівців. Проте наявність кар'єрного портфоліо, в якому зафіксовано здобутки під час навчання у ВНЗ, потенційно посилюють шанси на працевлаштування. У зв'язку з цим рекомендується створити докладний документ, що включає всю інформацію про студентські досягнення, місця роботи, розроблені проекти, публікації тощо.

Варто зауважити, що формування кар'єрного портфоліо – це не самоціль для колекціонування досягнень і формального висвітлення здобутків, а засіб для осмисленого орієнтування у власних надбаннях, інструмент планування та формування карти дій для майбутніх кроків. Портфоліо кар'єрного просування студента – інструмент фіксації навчальних та позанавчальних досягнень з метою подальшого використання зібраної інформації для оцінки власних надбань і їх презентацій при оформленні розгорнутих резюме.

Таким чином, кар'єрне портфоліо виконує подвійні завдання: а) сприяє усвідомленню і узгодженню власних кар'єрних цілей, розумінню своїх сильних та слабких сторін за допомогою фіксації та унаочнення досягнень; б) демонструє розгорнутий кар'єрний “автопортрет”, який у формі документальних підтверджень потрапляє у поле зору потенційного працедавця. Причому в практичному аспекті портфоліо кар'єрного просування являє собою спеціально відібраний і відповідно оформлений пакет документів у паперовому або електронному варіанті. Залежно від мети і завдань портфоліо може використовуватись у двох варіантах – розширеному та тематичному. В розширеному варіанті до уваги зацікавлених осіб надається весь пакет документів, який знаходиться у портфоліо. Це потрібно у тому випадку, якщо майбутньому працедавцю необхідна вся інформація про претендента на вакантне робоче місце. У тематичній версії портфоліо обираються лише ті документи, які необхідні для презентації окремих досягнень студента, якщо роботодавець зацікавлений лише у специфічних (вузько направлених) досягненнях кандидата. Отож портфоліо кар'єрного просування – це динамічний інструмент самопрезентації, який можна мобільно налаштувати у відповідності до індивідуальних потреб та запитів роботодавців.

В узагальненому вигляді портфоліо кар'єрного просування відображає всі досягнення студента (навчальні, професійні та особисті), фіксує процес управління професійною кар'єрою, виступаючи засобом особистісного