

турбота про сприймання, усвідомлення, запам'ятовування і вміле використання знань [6, 61].

В творчій спадщині О.А. Захаренка понад 300 наукових публікацій, в яких він безпосередньо чи опосередковано розглядає проблеми організаційно-педагогічної роботи з школярами. Виховання естетичних цінностей педагог вважав одним з основних напрямків діяльності закладів освіти, як систему спільної роботи суспільства й сім'ї, кожного педагога.

Досвід відомого педагога – це неоціненний скарб української нації.

Література:

1. Енциклопедія шкільного роду (автобіографічні дані, спогади, роздуми).- Київ. – 2001.
2. Закон України про освіту.
3. Захаренко О.А. Школа. Вчитель. Учень // Розумне, добре, вічне... – К.: Молодь, 1989. – 286с. – С. 146-150
4. Захаренко О.А. Поради колезі, народжені в школі над Россю. Роздуми педагога. Черкаси. 2005 .
5. Захаренко О.А. Поспішаймо робити добро. – Черкаси. – 1997.
6. Захаренко О.А., Мазурик С.М. Школа над Россю. – К.: Радянська школа, 1979. – 150 с
7. Калініченко Н. Гуманістичні парадигми педагогіки В.О. Сухомлинського і О.А. Захаренко // Освітнянське слово. 2006 – № 8.

УДК 371.132

Креденець Н.Д.

СПЕЦИФІКА ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ СПЕЦІАЛІСТІВ ЛЕГКОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ (концептуальний контекст)

***Анотація.** Освітлюються концептуальні питання, пов'язані з формуванням професійної компетентності майбутнього фахівця в процесі його підготовки у вищому навчальному закладі. Розглядається суть і зміст дефініції „професійна компетентність спеціаліста”, пропонуються методологічні підходи до її моделювання. Підкреслена актуальність формування професійної компетентності фахівця легкої промисловості, розкриті її особливості.*

***Аннотация.** Освещаются концептуальные вопросы, связанные с формированием профессиональной компетентности будущего специалиста в процессе его подготовки в высшем учебном заведении. Рассматривается сущность и содержание дефиниции „профессиональная компетентность специалиста”, предлагаются методологические подходы к ее моделированию. Подчеркнута актуальность формирования профессиональной компетентности специалиста легкой промышленности, вскрыты ее особенности.*

***Annotation.** The article under analysis shows the main conceptual questions connected with specialist' professional competence formation in his training at the institution of higher education. The article analyzes the essence and content of the notion „specialist professional competence”, methodological approaches to its constructing are suggested. The emphasize is done on the peculiarities of light industry specialist' professional competence formation and its actual significance nowadays.*

Сучасна педагогічна наука приділяє велику увагу питанням формування професійної компетентності спеціалістів у процесі їхньої фахової підготовки у вищих навчальних закладах. Підготовка компетентних спеціалістів перетворюється на центральну проблему сучасної фахової освіти і в Україні, що певним чином відповідає світовим тенденціям розвитку освітніх систем.

Не викликає сумніву та обставина, що актуалізація питань формування професійної компетентності спеціалістів зумовлена тими принциповими якісними змінами, що відбуваються в українському суспільстві. Розвиток демократії, впровадження ринкових відносин у економічну сферу, значне збільшення обсягу інформації в усіх галузях суспільного життя вимагають від освіти нового, більш високого рівня функціонування. Водночас слід зважати і на світові тенденції суспільного розвитку: якісно нові виклики сучасності, перехід від індустріальних принципів організації виробництва до науково-інформаційних технологій, процеси світової глобалізації зумовлюють підвищення ролі професіоналізму, компетентності працівників в усіх галузях людської діяльності. В умовах сучасності саме людина, її здібності, уміння та талант визначають стратегічні напрями розвитку всього світового суспільства.

Отже, вся система сучасної професійної освіти повинна виходити із передумови, що школа, всі її складові елементи жорстко пов'язані виключно із чинниками, які, по-перше, впливають із соціально-економічного середовища функціонування освіти як певної сфери цього середовища.

А по-друге, освіта повинна бути системно адекватною цьому середовищу. Згідно із теорією систем, освіта повинна адаптуватися до умов зовнішнього середовища, яким виступають динамічні зміни у суспільній сфері, зберігаючи свої характерні ознаки та особливості, виконуючи при цьому своє суспільно-функціональне призначення [1, 117]. Характер, цілі, методологія і методика професійного навчання завжди, в усіх суспільствах і в усі часи, детермінуються конкретними потребами всіх сфер суспільного буття, його специфічними вимогами. Саме суспільство виступає суб'єктом у процесі формування, розвитку та змін освітніх систем, що функціонують у його середовищі.

Виходячи із цього, можна стверджувати, що характер та рівень розвитку освітньої сфери закономірно відстає від рівня розвитку соціально-економічного буття суспільства, зокрема від його виробничої сфери. Процес постійних змін виробничих ситуацій є закономірним за своєю природою. Тому розвиток виробництва висуває перед освітою все нові і нові сучасні вимоги, на які вона повинна адекватно реагувати. Але відставання розвитку професійної освіти від розвитку виробництва неминуче, оскільки саме виробництво є замовником на послуги освіти. Головним же завданням освітньої сфери є максимальне скорочення цього розриву, прискорення реакції освіти на актуальні запити виробництва.

Системи управління людськими ресурсами у виробництві (а отже і зміст професійної підготовки кадрів для цього виробництва) обмежувались виключно змістом та характерними особливостями цього виробництва. Поки виробництво розвивалось за екстенсивною моделлю (тобто головним критерієм успішності виробництва і його метою були суто кількісні показники), зміни у технології, методах та прийомах праці відбувались досить повільно. Тому і вимоги до професійної компетентності спеціаліста були відносно невисокими: працівник, раз набувши певних професійних знань та вмінь, міг використовувати їх у виробничому процесі досить тривалий термін. Оскільки технологічні умови

виробництва не змінювались, остільки не виникала і потреба у набутті працівниками нової якості знань та у постійно зростаючому рівні професійних вмінь, у підвищенні професійної компетентності спеціалістів. Попит виробництва відносно професійної підготовки кадрів повністю відповідав рівню їхньої компетентності.

Відповідно до цього будувалася і вся система професійної освіти. У 50-60-х роках минулого століття педагогіка вважала, що її основним завданням є озброєння людини знаннями, що послужать їй протягом всього життя. Набуття людиною формальної освіти розглядалося як головне завдання професійної школи та гарантія її життєвого успіху. Під формальною освітою ми розуміємо офіційну фіксацію (атестат або диплом) того факту, що певна людина набула у певній галузі діяльності мінімально необхідних знань та вмінь, затверджених програмою професійного навчання.

Але початок науково-технічної революції у кінці 60-х років змусив кардинально переглянути мету та завдання професійної освіти. Бурхливе впровадження у виробництво нових (особливо інформаційних) технологій, досягнень науки та техніки призвело до швидкого знецінювання та старіння знань та вмінь спеціалістів, набутих у процесі формальної освіти.

Саме у цей час (60-і роки) виникає новий концептуальний підхід до розвитку суспільства, заснований на визнанні пріоритетної ролі людського фактору в усіх сферах соціально значущої діяльності. Перш за все, роль людського фактору було визнано у сфері виробничого менеджменту. Зміна методології управління виробництвом була пов'язана, зокрема, із теоретичними поглядами американця Д. Мак-Грегора, особливо із його широко відомою концепцією управління персоналом, що одержала назву „теорія У”.

Згідно його поглядом, у ХХ столітті існувало дві теорії управління людською діяльністю. Перша із них одержала назву „теорії Х” та спиралася на погляди відомого реформатора у галузі управління людською працею Ф.У. Тейлора, діяльність якого припадала на початок ХХ ст.

„Теорія Х” розглядала людину як об'єкт постійного адміністративного примусу, позбавлену внутрішнього мотиваційного ресурсу для вдосконалення своєї праці та набуття її найвищого результату. Тому постійний контроль керівництва, додержання добре розроблених інструкцій, застосування системи заохочень та покарань (при безумовній пріоритетності саме покарань) довгий час вважалися достатніми методами успішного управління виробничою діяльністю людини і колективу. „Теорія Х” віддавала перевагу виключно об'єктивним чинникам виробництва (продуктивність устаткування, технології виробництва, системи його енерговикористання, сировина тощо), розглядаючи людину як простий додаток до цих складових виробничого процесу. Вважалося, що кожного працівника можна пристосувати до будь-якої технологічної системи, якщо вірно змоделювати адміністративний вектор керування нею. Саме тому ініціативність працівників, навіть самостійність у прийнятті рішень стосовно способів виконання конкретного виробничого завдання або свідоме ставлення до своїх обов'язків не сприймалась позитивно керівниками, що діяли за правилами системи Х.

Запропонована Д.Мак-Грегором „теорія У”, відкидаючи тейлорівську концепцію управління типу Х, стверджувала, що людина володіє величезним внутрішнім, практично необмеженим мотиваційним ресурсом, який активізується тоді, коли людина особисто зацікавлена в позитивних результатах своєї праці,

коли цілі організації вона сприймає як свою особисту мету. „Теорія У” закликала менеджерів активізувати внутрішні ресурси людей, їхній ентузіазм, прагнення визнання своєї особистої значущості. Таким чином, теорія У віддавала перевагу людському, суб’єктивному фактору виробничого процесу: головне – зацікавити людину у позитивних результатах своєї діяльності, активізувати її внутрішні потенції та ресурси [4, 21-22]. Саме ця методологія управління діяльністю людини одержала назву „теорії людського фактору”, або „теорії людських відносин”.

Слід зауважити, що значення запропонованого Д.Мак-Грегором та його послідовниками (П.Друкером, Р.Лікертом, К.Арджарісом, С.Геллерманом та ін. [4, 22]) підходу до ролі людського фактору виходить далеко за межі суто виробничого менеджменту: фактично було запропоновано нову методологію визначення центральної ролі людини в усіх соціальних процесах.

Поступово ідеї теорії У, що визначала пріоритетність людського фактору в усіх соціальних процесах, проникали і у сферу освіти. Основним завданням професійної школи стає активізація внутрішніх потенцій студента, його особистих внутрішніх якостей та можливостей: націлювання його на активне оволодіння знаннями, на свідому самостійну роботу, мобілізація його мотиваційних ресурсів, формування потреби у постійному оновленні знань. У кінцевому рахунку це означало перетворення студентів із об’єкту педагогічних зусиль, змодельованих поза його інтересів та бажань, на суб’єкт оволодіння знаннями, вміннями та навичками.

Слід зауважити, що у розвинутих країнах людський потенціал, інформація, знання та вміння ефективно їх використовувати у залежності від конкретної ситуації перетворюються на основний капітал виробництва. Як пише з цього приводу американський дослідник А.Корнуел, „навички і уміння, надбані людиною, стають основним ресурсом нації” [2, 28]. Зрозуміло, що цей ресурс (як і будь-який інший) потребує постійного відтворення, оскільки він повинен відповідати динаміці організаційних та технологічних змін виробничого середовища. У сучасних умовах значно прискорились темпи розвитку виробничих технологій, що призводить до швидкого старіння теоретичних знань та знецінювання практичних навичок працівників. Такий стан речей вимагає від працівників постійного оновлення особистих професійно-кваліфікаційних ресурсів, націлює їх на безперервну освіту, чого наполегливо вимагає новий рівень та нова якість суспільного виробництва.

Саме тому проблема формування та постійного вдосконалення професійної компетентності спеціалістів всіх галузей соціально-економічної діяльності набуває надзвичайної, можна сказати, глобальної актуальності.

В останні роки проблема формування професійної компетентності привертає все більшу увагу педагогічної науки. Так, в Україні ця проблема інтенсивно розробляється І.А.Зязюном, Н.Г.Ничкало, В.Ю.Кричевським, В.І.Масловим, І.Тараненко, Л.І.Шевчук та багатьма іншими дослідниками.

Слід зауважити, що різні науковці подають різні дефініції професійній компетентності як психолого-педагогічної проблеми, а в педагогічних довідкових виданнях та тлумачних словниках взагалі відсутнє визначення таких понять, як „компетентний”, „компетентність”, „компетенція”. Це створює певні труднощі при науковому дослідженні проблеми формування професійної компетентності спеціалістів, адже без експлікації, тобто без чіткого визначення наукових понять неможливе і науково коректне оперування ними.

На нашу думку, **компетентність** уявляє собою певний якісний стан, що визначається сукупністю взаємопов'язаних знань, умінь та особистих властивостей людини (або колективу/групи людей), що дозволяє їй висловлювати авторитетну думку та приймати відповідальні рішення із приводу практичних та теоретичних проблем. Компетентність – це свого роду ресурсний потенціал працівника, яким вимірюється його цінність для колективу та суспільства. Відповідно до цього, компетентний працівник – це працівник, що володіє певними теоретичними знаннями та сталими практичними навичками (вміннями) у визначеній галузі діяльності, що дозволяє йому приймати рішення у цій галузі. Причому висока компетентність працівника передбачає його здатність та вміння адаптувати свої знання та вміння до динамічних змін у його професійному середовищі, пристосовувати їх до нових вимог виробництва.

Компетенція являє собою коло питань, щодо яких конкретна людина (або колектив) володіє знаннями та практичним досвідом у визначеній сфері людської діяльності, достатніми для того, щоб приймати компетентні рішення з цих питань. Як правило, для спеціаліста це коло має формальне, офіційне визначення відповідно до його службового статусу, і повноваження із прийняття рішень з питань, що входять до кола його функціональних обов'язків, виступають не тільки як право працівника, але й як його службовий обов'язок.

Отже, **професійна компетентність** являє собою реальну, фактичну сукупність знань, умінь та властивостей працівника, набуту їм як в процесі навчання, так і практичної діяльності, тобто це те, що людина фактично знає і вміє. Причому свої вміння та знання вона здатна пристосовувати до реального виробничого середовища в залежності від тих змін, що відбуваються у ньому і в межах своєї компетенції.

Формування професійної компетентності спеціаліста уявляє собою складний та багатогранний психолого-педагогічний процес, який поєднує у собі застосування засобів як навчання, так і виховання людини.

Хоч це і не входить до завдань нашої статті, але не можна обійти мовчанням питання про конструювання моделі професійної компетентності спеціаліста. В останні роки низка дослідників намагалися створити модель професійної компетентності спеціаліста. Так, важливий внесок у розв'язання цієї проблеми було зроблено В.Т.Лозовецькою [9] та Л.І.Шевчук [10], які запропонували моделі професійної компетентності для фахівців конкретних спеціальностей. Принцип побудови розроблених ними моделей має двокомпонентну структуру: вказуються дві складові професійної компетентності – „знання” та „вміння”. На наш погляд, така побудова моделі профкомпетентності має дещо загальний і формалізований характер, до того ж він не враховує динамічність розвитку такого явища, як професійна компетентність спеціаліста.

Ми вважаємо, що, по-перше, не можна розглядати професійну компетентність спеціаліста як статичний набір певних знань та умінь. Професійна компетентність неодмінно включає в себе таку компоненту, як вміння оперувати цими знаннями та вміннями, ефективно застосовувати їх на практиці, встановлювати взаємодію між теоретичними знаннями та сферою їхнього можливого і найбільш корисного практичного застосування, а також здатність та внутрішню психологічну потребу самостійно оновлювати та розвивати ці вміння та знання.

По-друге, в запропонованій В.Т.Лозовецькою структурній моделі професійної компетентності спеціаліста не знайшли свого відображення такі важливі складові,

як інформаційна, правова, екологічна культура фахівця, без якої неможлива і його компетентність. Крім того, ми вважаємо, що потрібний диференційований підхід до оцінки окремих якостей компетентного спеціаліста, адже не всі вони мають однакову цінність. (Наприклад, для спеціаліста легкої промисловості знання та досвід в сфері маркетингу чи естетики набагато важливіші, ніж, скажімо, для працівника металургії).

По-третє, у своєму науковому пошуку ми виходимо із гіпотетичної передумови, що професійна компетентність спеціаліста включає в себе не тільки певну суму знань та вмінь, але й певні здібності та особистісні якості людини, (як пишуть з цього приводу В.А.Абчук та В.А.Бункін, „професійні можливості та здібності (компетентність)” [11, 150]).

Тому при визначенні структури моделі професійної компетентності спеціаліста необхідно включити до її складу не тільки знання та навички, які набуваються навчанням та виробничою практикою, але й здібності та моральні якості фахівця, які формуються шляхом виховання та цілеспрямованого, керованого розвитку особистості людини. До числа таких якостей, на нашу думку, слід віднести соціальну відповідальність, інтерес до своєї професії, здатність до засвоєння нових знань, комунікативну (соціально-психологічну) компетентність, вміння працювати в групі тощо.

Отже, замість двокомпонентної моделі професійної компетентності ми пропонуємо трикомпонентну, водночас проводячи ранжування елементів професійної компетентності в залежності від ступеня їхньої важливості для спеціалістів конкретних галузей виробництва (зокрема – легкої промисловості).

Відносно новим явищем у сфері підготовки фахівців є її принципова інноваційність. Адже підвищення професійної компетентності молодих спеціалістів на виробництві шляхом запозичення практичного досвіду старших генерацій працівників є досить обмеженим, а часом – і неможливим. Слід зважати на ту обставину, що працівники старшого віку набували виробничий досвід у принципово відмінних від сучасних соціально-політичних та економічних умовах, в умовах панування застарілих технологій та методологічних стереотипів організації виробництва. Тепер їхній досвід не тільки не може бути базою надбання нових виробничих знань та навичок, об'єктом позитивного наслідування нових поколінь, але й перетворюється на негативний соціально-психологічний фактор, який сприяє підсиленню консерватизму, не-сприйняттю будь-яких інновацій та поглибленню стагнації у виробничій сфері. Саме тому їхній досвід не здатен мати високої професійної цінності для сучасних спеціалістів, що працюють в умовах ринкової економіки.

Проблема успадкування досвіду попередніх поколінь має актуальність не тільки для постсоціалістичних країн. Вона має глобальний концептуальний характер, притаманний всім суспільствам постіндустріальної епохи. Так, російські дослідники А.Вербицький та В.Юрасов пишуть з приводу цієї проблеми: „У сучасних і прогностичних умовах життя суспільства змінюється самий тип соціально-культурного успадкування. Раніше орієнтоване на відновлення виробництва продуктів, предметів та засобів перетворювальної та виробничої діяльності, воно стає спрямованим на успадкування її видів, методів, інваріантних властивостей. Продукування нового починає все більше переважати над виробництвом старого... В умовах науково-технічної (і, додамо, інформаційної. – Н.К.) революції вперше в історії людства темпи оновлення техніки і технології...

все більше випереджають темпи зміни поколінь людей” [3, 18]. Залишаючи осторонь досить тривожні та непередбачувані загально-гуманітарні аспекти проблеми наступності поколінь, ми мусимо погодитись із цими висновками.

Надзвичайна динамічність змін сучасного суспільного середовища висуває підвищені вимоги до системи підготовки спеціалістів.

Слід наголосити, що професійна компетентність не є константною величиною, її ресурсний потенціал не є сталим і безмежним. Спеціаліст може зменшити чи навіть втратити свою компетентність, якщо він постійно не відтворює її у відповідності до змін та вимог виробничої ситуації, не реагує на зміни у самому виробництві. Особливо слід підкреслити підвищене значення формування професійної компетентності саме у спеціалістів легкої промисловості України.

Це зумовлене низкою причин конкретно-історичного порядку, реаліями українського сьогодення, складностями періоду переходу від адміністративно-командних методів управління до ринкового регулювання. Саме цей складний період наше суспільство переживає в умовах свого сьогодення.

По-перше, підвищені вимоги до компетентності спеціалістів легкої промисловості України викликані тим, що в умовах системної трансформації української економіки саме легка промисловість однією із перших серед всіх виробничих галузей пройшла процедуру роздержавлення та почала працювати на засадах ринкових відносин (так, наприклад, зараз лише 1% із 4376 підприємств легкої промисловості України знаходиться у державній власності [8]). З одного боку, саме в легкій промисловості швидко затверджувались ринкові відносини, але з іншого – саме легка промисловість зазнала найбільших втрат від системної кризи в українській економіці. Так, якщо в 1998 р. індекс всієї промислової продукції в Україні (її відношення до рівня 1990 р., якій приймається як 100%) становив 49%, то індекс продукції легкої промисловості складав тільки 25% (у 1999 р., коли почалося відносне зростання промисловості – відповідно 51 і 28, а в 2000 р. – 57 і 39) [5, 56].

По-друге, слід зважити на ту обставину, що після скасування державної монополії на зовнішньо-торгівельну діяльність внутрішній споживчий ринок України швидко заповнили низької якості імпорتنі товари легкої промисловості, часто контрабандні, які на 20-30% дешевші за вітчизняні вироби. Так, у 2001 р. начальник Управління легкої промисловості Мінпромполітики України Ю.Черній визнавав, що внутрішній ринок України залишається на 60-70% наповнений товарами іноземного виробництва [6]. Низька платоспроможність населення України стимулює імпорт в Україну саме низькоякісної, але дешевої продукції легкої промисловості. Це призводить до значного загострення конкурентної боротьби на внутрішньому ринку України між вітчизняними та іноземними виробниками продукції легкої промисловості. Слід зважити і на ту обставину, що ця боротьба очікувано загостриться після вступу України до Світової організації торгівлі (СОТ), яке передбачається у найближчі роки. Це загострення вимагає від українських виробників продукції легкої промисловості вміння оперативно знаходити оптимальні виробничі рішення в ринкових умовах, що швидко змінюються. Тому головним завданням української легкої промисловості є випуск товарів, що відповідають світовим стандартам якості, що здатні конкурувати із найліпшими товарами західних фірм.

По-третє, вже зараз українська легка промисловість починає орієнтувати збут своєї продукції на західні ринки. Наприклад, в 2002 р. дві третини всього експорту

продукції української легкої промисловості припадало на ринки країн Європейського Союзу [8]. Але споживачі на цих ринках традиційно висувають виключно високі вимоги до товарів, що пропонують їм ці ринки. Такий стан речей вимагає від української продукції легкої промисловості високої конкурентоздатності, а від її виробників – вміння оперативно і ефективно реагувати на виклики досить жорсткого західноєвропейського конкурентного середовища.

По-четверте, в останні п'ять років у легкій промисловості України спостерігаються позитивні зміни (починаючи із кінця 1998 р.). Так, темпи зростання випуску продукції легкої промисловості були найвищими поміж інших галузей української промисловості: якщо в 1999 р. вони склали 123,7%, то в 2000 – 155,5%, а в 2001 – 110,2% [7]. Але цей розвиток поки що не набув стало стабільного характеру.

Цілком зрозуміло, що переломити негативну ситуацію в легкій промисловості України, надати їй нового якісного змісту та домогтися стабільного розвитку галузі, успішно конкурувати із іноземними виробниками як на внутрішньому, так і зовнішньому ринку здатні тільки високо компетентні спеціалісти.

Водночас слід зауважити, що легка промисловість як така володіє низкою суто специфічних, притаманних тільки їй ознак, які додатково вимагають від спеціалістів цієї галузі високої професійної компетентності.

По-перше, слід підкреслити, що продукція підприємств легкої промисловості покликана задовольняти найважливіші потреби людини: адже потреба в одязі та взутті займає друге (після потреби у продуктах харчування) місце серед всього різноманіття потреб сучасної людини. Тому ця продукція адресована дуже широкому колу споживачів, практично всім людям у суспільстві, що надзвичайно підвищує соціальну відповідальність виробників за якість товарів, що вони продукують.

По-друге, ринкове середовище товарів легкої промисловості в усіх країнах характеризується надзвичайно напруженою конкурентною боротьбою. Оволодіння ринком товарів легкої промисловості гарантує виробникам переможцям стабільний збут їхньої продукції та високі прибутки. Однак одержати перемогу у цій боротьбі можуть тільки добре підготовлені, високо компетентні працівники.

По-третє, випуск продукції легкої промисловості вимагає від її виробників врахування тієї обставини, що уподобання та смаки споживачів цієї продукції надзвичайно швидко змінюються відповідно до пануючої моди (а її коливання в останні роки значно збільшились) і до того ж мають сезонний характер. Тому від спеціалістів легкої промисловості вимагається винятково висока професійна компетентність, володіння знаннями та вміннями ефективно діяти у складному ринковому середовищі. Перш за все це стосується знань із економіки, маркетингу та менеджменту в діяльності підприємств легкої промисловості в ринкових умовах.

Таким чином, слід констатувати, що вимоги до професійної компетентності спеціаліста легкої промисловості значно вищі, ніж до компетентності фахівців інших галузей суспільного виробництва. Сама специфіка галузі вимагає цього. Тому формування професійної компетентності фахівців легкої промисловості виступає найважливішим педагогічним завданням в процесі їхньої підготовки у вищих навчальних закладах.

Література:

1. Богданов А.А. Тектология. Всеобщая организационная наука. – М.: Экономика, 1989. – 148 с.
2. Carnevale Anthony P. The Learning Enterprise // Training and Development Journal, February 1989. – p. 26-33.
3. Вербицкий А.А., Юрасов В.А. Высшая школа в системе непрерывного образования // У зб.: Тенденции развития высшей и средней специальной школы. Сб. науч. трудов. – М.: НИИВШ, 1988. – с.15-24.
4. Зигерт В., Ланг Л. Руководить без конфликтов: Сокр. Пер. с нем. – М.: Экономика, 1990. – 335 с.
5. Україна у цифрах в 2001 році: Корот. стат. довід. / Держкомстат України. За ред. О.Г.Осауленка; відп. за вип. В.А.Головко. – К.: Техніка, 2002. – 262 с.
6. Черній Ю. Сучасний стан галузі // Легка промисловість. Щоквартальний науково-виробничий журнал. – 2001, №.4 (жовтень-грудень).
7. Голубов О. Пошук і реалізація резервів // Легка промисловість, 2003, №3.
8. Черній Ю. Аналіз роботи підприємств легкої промисловості України // Легка промисловість, 2002, №3. – с.3-4.
9. Лозовецька В.Т. Теоретико-методологічні основи професійного навчання молодшого спеціаліста сільськогосподарського профілю. Автореф. докт. дис. – К.: 2002. – 34 с.
10. Шевчук Л.І. Розвиток професійної компетентності викладачів спеціальних дисциплін закладів профтехосвіти у системі післядипломної освіти. Автореф. канд. дис. – К.: 2001. – 22 с.
11. Абчук В.А., Бункин В.А. Интенсификация: принятие решений. Научно-практическое пособие для руководителей. – Л.: Лениздат, 1987. – 174 с.

УДК 371.132

Кучай Т.П.

ЕКОЛОГІЧНА ОСВІТА – ГЛОБАЛЬНА ПРОБЛЕМА СУЧАСНОСТІ

Анотація. У статті розкривається екологічна освіта як глобальна проблема сучасності та основні принципи охорони навколишнього природного середовища.

Аннотация. В статье раскрывается экологическое образование как глобальная проблема современности и основные принципы охраны окружающей среды.

Annotation. The article tells about ecological education as global problem of contemporaneity and basic principles of natural protection of environment.

В наші дні особливого значення набуває відповідальне відношення людини до природи. Збереження здоров'я людей, забезпечення їх продуктами харчування, енергією, охорона природного середовища від забруднення і руйнування, заощадження генетичної різноманітності біосфери стали глобальними проблемами, які вимагають невідкладного рішення. Природа Землі не може самостійно нейтралізувати негативні наслідки людської діяльності. Учені констатують порушення механізму стихійного відтворення екологічних умов життя на нашій планеті [1, 3].