

системи; політичний інтерес – узагальнений вираз потреб, ідеальних прагнень і діяльнісного початку в політичній свідомості військових колективів та окремих військовослужбовців; політична поведінка офіцерів – це практична їх взаємодія з політичним середовищем, що виражається в тій або іншій формі політичної участі; політична освіта – складна динамічна система, що розглядається як педагогічний процес цілеспрямованого формування політичної культури офіцерів.

Дослідження необхідно продовжити за такими напрямками: формування політичної орієнтації офіцерів в умовах службової діяльності; удосконалення методики проведення прикордонно-представницької роботи.

Література

1. Бебик В. М. Політична культура сучасної молоді / В. М. Бебик, В. А. Ребкало, М. Ф. Головатий. – К.: НДІ проблем молоді, 1996. – 112 с.
2. Пивоваров Ю. С. Русская политика в её историческом и культурном отношении / Ю. С. Пивоваров. – М.: «Российская Политическая Энциклопедия», 2006. – 167с.
3. Советский Энциклопедический Словарь / Гл. ред. А. М. Прохоров. – 2-е изд. – М.: Советская энциклопедия, 1982. – 1600 с.
4. Соціологія: короткий енциклопедичний словник. Уклад.: В. І. Волович, В. І. Тарасенко, М. В. Захарченко та ін.; Під заг. ред. В. І. Воловича. – К.: Укр. центр духовної культури, 1998. – 736 с.
5. Ткачев С. И. Нравственная и политическая культура как ценности воспитания: [учеб. пособ. для студ. фак. «Социальный менеджмент»] / С. И. Ткачев, Н. А. Ткачева. – Харьков: Харьковский гуманитарный ин-т «Народная украинская академия», 1999. – 83 с.
6. Царенко В. І. Деонтологія правоохоронної діяльності офіцерів-прикордонників: Навч. посіб. / В. І. Царенко, В. І. Мірошніченко, М. М. Поліщук. – Хмельницький: Видавництво Національної академії Державної прикордонної служби України ім. Б. Хмельницького, 2005. – 144 с.

Надійшла до редколегії 24.09.2009

УДК 371.3

Кобилянський О. В.

ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ НАВЧАННЯ З БЕЗПЕКИ ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ СПЕЦІАЛІСТІВ, ПРАЦІВНИКІВ І ПОСАДОВИХ ОСІБ

Проаналізовані програми викладання безпеки життєдіяльності та охорони праці при підготовці за робітничими професіями, спеціалістів у вищих навчальних закладах та післядипломній освіті фахівців. Проведені практичні дослідження їх ефективності. Ключові слова: безпека життєдіяльності, охорона праці, навчання посадових осіб, підготовка спеціалістів.

Кобылянский А. В. Практические аспекты обучения безопасности жизнедеятельности специалистом, работников и должностных лиц. Проанализированы программы преподавания безопасности жизнедеятельности и охраны труда при подготовке по рабочим профессиям, специалистов в высших учебных заведениях и последипломном образовании специалистов. Проведены практические исследования их эффективности. Ключевые слова: безопасность жизнедеятельности, охрана труда, учебы должностных лиц, подготовка специалистов.

Kobilyanskiy A. V. Practic aspects of teaching of safety of vital functions by a specialist, workers and public servants. Analyzed programs of teaching of safety of vital functions and labour protection at preparation after workings professions, specialists in higher educational establishments and after-diploma education of specialists. Practical researches of their efficiency are conducted. Keywords: safety of vital functions, labour, studies of public servants protection, preparation of specialists.

Існуюча нині система управління охороною праці (СУОП) багато в чому вичерпала себе і не дає бажаного результату. Про це свідчить рівень виробничого травматизму на підприємствах України, який хоча і поступово зменшується, але є неприпустимим для європейської держави. Перехід міністерств і відомств від адміністративних методів управління до функціонального управління призводить до ліквідації таких інститутів, як відомчий нагляд, галузеве нормативне забезпечення, система підвищення кваліфікації фахівців, роль яких надзвичайно важлива для забезпечення безпеки виробництв. Практично припинене бюджетне фінансування науково-дослідних робіт, що стримує розробку нових нормативно-правових актів з охорони праці та

промислової безпеки. Останніми роками посилюються тенденції до скорочення, а то і повної ліквідації на виробництвах спеціалізованих служб із безпеки виробництва та охорони праці.

В умовах ринкових відносин в Україні більша частина робочої сили переміщується в багатогалузеві малі орендні і приватні підприємства, часто сімейного типу. Тож 20,7 млн. працездатних осіб віком від 15 до 70 років працює у 1,07 млн. зареєстрованих в Україні підприємств. Роботодавці сотень тисяч малих приватних підприємств, де кількість працюючих не перевищує 10 осіб, не завжди дотримуються вимог норм і правил з охорони праці, які в основному розроблені ще за часів Радянського Союзу для величезних підприємств і виробничих об'єднань з десятками тисяч працівників. Ураховуючи ці обставини, не дивує, що за відсутності на підприємствах необхідних нормативно-правових актів показники травматизму в останні роки (2,5 млн. травмованих і більше 70 тис. загиблих) майже удвічі перевищують показники 1986 року по Україні та в декілька раз в економічно розвинутих країнах [1].

Існує ряд підходів щодо підвищення ефективності системи управління охороною праці на сучасному етапі: вдосконалення нормативно-правової бази охорони праці, підвищення кваліфікації і якості навчання фахівців, пропаганда передового досвіду організації трудового процесу, впровадження інформаційних технологій тощо. Вагомий внесок у розв'язання проблеми підвищення якості навчання і ефективності функціонування СУОП, безпеки технологічних процесів та обладнання зробили вітчизняні вчені В. О. Бойко, О. Г. Вільсон, Г. Г. Гогіташвілі, В. І. Голінько, В. С. Джигирей, Є. П. Желібо, В. Ц. Жидецький, В. М. Заплатинський, В. В. Зацарний, В. І. Козлов, Г. Н. Крикунов, В. Л. Лапін, Г. В. Лесенко, І. П. Пістун, О. Г. Ревук, О. Н. Русак, К. Н. Ткачук, С. П. Ткачук та інші.

Таким чином, унаслідок реформування нормативно-законодавчої бази та запровадження нових форм господарювання все більшу актуальність при вирішенні задач охорони праці набувають підходи, що базуються на вдосконаленні системи професійної освіти [2].

Метою статті є дослідження програм навчання з питань безпеки життєдіяльності спеціалістів, посадових осіб і працівників на відповідність вимогам сучасної нормативної бази.

Необхідність забезпечення потреб економіки, зумовлених розвитком ринкових відносин та високотехнологічного виробництва, вимагає пошуку нової парадигми професійної освіти, яка передбачає: орієнтацію розвитку професійної освіти на реальний попит ринку праці; освіту протягом усього життя; надання кваліфікації широкого профілю та навчальних навичок для підвищення, зміни кваліфікації, пошуку нового місця роботи; врахування потреб формального та неформального секторів економіки; орієнтацію як на роботу за наймом, так і на самостійне підприємництво.

Згідно Закону України «Про охорону праці» державна політика передбачає встановлення єдиних вимог з охорони праці для всіх підприємств та суб'єктів підприємницької діяльності незалежно від форм власності та видів діяльності. На практиці це означає, що кожен роботодавець повинен мати спеціальну програму заходів у сфері охорони праці, у тому числі заходів з охорони праці на кожному робочому місці з метою усунення небезпеки для здоров'я та життя працівника, яка може бути пов'язана з роботою, що виконується. При цьому об'єктом необхідних заходів повинні бути методи роботи, загальна організація та умови праці, підвищення кваліфікації працівників, обладнання і конструкції на робочому місці тощо. Ці заходи роботодавець повинен реалізувати завдяки функціонуванню СУОП, а саме він: 1) створює відповідні служби і призначає посадових осіб, які забезпечують вирішення конкретних питань охорони праці, затверджує інструкції про їх обов'язки, права та відповідальність за виконання покладених на них функцій, а також контролює їх додержання; 2) розробляє за участю сторін колективного договору і реалізує комплексні заходи для досягнення встановлених нормативів та підвищення існуючого рівня охорони праці; 3) організовує проведення аудиту охорони праці, лабораторних досліджень умов праці, оцінювання технічного стану виробничого обладнання та устаткування, атестації робочих місць на відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці в порядку і строки, що визначаються законодавством, та за їх підсумками вживає заходів щодо усунення небезпечних і шкідливих для здоров'я виробничих факторів; 4) розробляє і затверджує положення, інструкції, інші акти з охорони праці, що діють у межах підприємства та встановлюють правила виконання робіт і поведінки працівників на території підприємства, у виробничих приміщеннях, на будівельних майданчиках, робочих місцях відповідно до нормативно-правових актів з охорони праці, забезпечує безоплатно працівників нормативно-правовими актами та актами підприємства з охорони праці тощо.

Найбільш складним етапом упровадження СУОП для переважної більшості роботодавців є розробка необхідної документації: положень, інструкцій та інших актів з охорони праці, так як це потребує високого рівня фахових і юридичних знань. У відповідності з „Положенням про розробку інструкцій з охорони праці”, затвердженим наказом Держнаглядохоронпраці № 9 від 29.01.98 р. інструкції повинні містити обов'язкові для дотримання працівниками вимоги з охорони праці при виконанні ними робіт певного виду або за певною професією на робочих місцях, у виробничих приміщеннях, на території підприємства і будівельних майданчиках або в інших місцях, де за дорученням роботодавця виконуються ці роботи, трудові чи службові обов'язки. Порухення працівником вимог інструкцій розглядається як порушення трудової дисципліни, за яке до нього може бути застосовано стягнення згідно з чинним законодавством, тому всі їх види повинні відповідати чинному законодавству України, вимогам державних міжгалузевих і галузевих нормативних актів з охорони праці: правил, норм, стандартів, інших нормативних і організаційно-методичних документів з охорони праці, на основі яких вони розробляються, та містити тільки ті вимоги щодо охорони праці, дотримання яких обов'язкове самими працівниками.

Роботодавцю практично неможливо самотійно, без проведення спеціального навчання скласти інструкції, які відповідають усім наведеним вимогам,. Необхідно враховувати, що на даний час в Державному реєстрі міжгалузевих і галузевих нормативних актів зафіксовано понад 2 тисячі документів (250 розроблені за роки незалежності, а інші перейшли у спадок від колишнього СРСР). Класифікатор професій в Україні ДК 003:2005 нараховує понад тисячу професій. Але навіть сумні роботодавці не завжди можуть розробити і затвердити інструкції з охорони праці для певної професії, використовуючи примірні інструкції, яких зареєстровано у Національному науково-дослідному інституті промислової безпеки та охорони праці лише 463 (44 % від потреби). Наприклад, якщо Міністерство промислової політики України затвердило і зареєструвало 171 примірну інструкцію або 36,9% від розроблених, то Міністерство освіти і науки України – лише 4 з них або 0,9 % [3]. Таким чином, науково-методичний потенціал МОНу практично не залучений до покращення умов праці і зниження травматизму на виробництві.

На жаль, питання організації навчання працівників і посадових осіб до СУОП не включені. Окрема стаття 18 «Навчання з питань охорони праці» Закону «Про охорону праці» визначає, що всі працівники під час прийняття на роботу і в процесі роботи повинні проходити за рахунок роботодавця інструктаж, навчання з питань охорони праці, з надання першої медичної допомоги потерпілим від нещасних випадків, правил поведінки у разі виникнення аварії. Крім того, працівники, зайняті на роботах з підвищеною небезпекою або там, де є потреба у професійному доборі, повинні щороку проходити за рахунок роботодавця спеціальне навчання і перевірку знань відповідних нормативно-правових актів з охорони праці. А посадові особи, діяльність яких пов'язана з організацією безпечного ведення робіт, під час прийняття на роботу і періодично, один раз на три роки, проходять навчання, а також перевірку знань з питань охорони праці за участю профспілок.

Основними шляхами розв'язання проблеми невідповідності професійної освіти вимогам матеріального виробництва є формування системи безперервної освіти, надання змісту освіти інтеграційної орієнтації, наближення змісту освіти до реальних потреб ринку праці [4].

Відповідно до «Типового положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці», затвердженого наказом Державного комітету України з нагляду за охороною праці від 26.01.2005 року № 15 розроблено «Положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці в закладах, установах, організаціях, підприємствах, підпорядкованих Міністерству освіти і науки України», яке спрямоване на реалізацію системи безперервного навчання і встановлює порядок навчання та перевірки знань з питань охорони праці працівників навчальних закладів, установ, організацій та підприємств, підпорядкованих Міністерству освіти і науки України, а також навчання з питань охорони праці, безпеки життєдіяльності учнів, студентів, курсантів, слухачів навчальних закладів.

Зміст та обсяг навчання з питань охорони праці для підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації за робітничими професіями в професійно-технічних навчальних закладах визначаються Типовою навчальною програмою з предмета „Охорона праці”, яка передбачає вивчення наступних тем: правові та організаційні основи охорони праці; охорона праці в галузі; основи пожежної безпеки; основи електробезпеки; основи гігієни праці та виробничої санітарії, медичні огляди;

надання першої допомоги потерпілим при нещасних випадках. У загальноосвітніх навчальних закладах під час трудового і професійного навчання здійснюється навчання з питань охорони праці у вигляді інструктажів з охорони праці. Крім цього, у навчальних закладах, що надають загальну середню освіту, проводиться навчання з питань охорони життя, здоров'я, пожежної, радіаційної безпеки, безпеки дорожнього руху, попередження побутового травматизму. Обсяги, зміст навчання та форми перевірки знань з питань безпеки життєдіяльності учнів визначаються навчальними планами і програмами, затвердженими Міністерством освіти і науки України.

Під час трудового і професійного навчання на підприємствах, в установах, організаціях на учнів, студентів, курсантів, слухачів поширюється законодавство про охорону праці в такому ж порядку щодо їх працівників.

Затверджена 31 серпня 1997 року навчальна програма нормативної дисципліни «Основи охорони праці» складається з чотирьох розділів: правові та організаційні питання охорони праці; основи фізіології, гігієни праці та виробничої санітарії; основи техніки безпеки; пожежна безпека; а затверджена 02 серпня 1999 року програма дисципліни «Охорона праці в галузі» – з чотирьох розділів із галузевим спрямуванням: система управління охороною праці у галузі, її складові та функціонування; проблеми фізіології, гігієни праці та виробничої санітарії у галузі: стан умов праці, поліпшення стану виробничого середовища, зменшення важкості та напруженості трудового процесу; проблеми профілактики виробничого травматизму у галузі: травмонебезпечні виробничі фактори та стан виробничого травматизму, підвищення безпеки праці та профілактика виробничого травматизму; пожежна безпека у галузі.

Перший розділ цієї програми, присвячений системі управління охороною праці, регламентує розгляд наступних питань. Система управління охороною праці в галузі (СУОПГ) як складова системи управління охороною праці в державі та системи управління функціонуванням галузі в цілому. Місце і значення СУОПГ в системі управління функціонуванням галузі. Особливості СУОПГ і її складові: керівництво і служби охорони праці центральних органів управління галузі; інженерно-технічні працівники, трудові колективи і профспілки підприємств; нормативно-правова база щодо охорони праці у галузі; наукова база і фінансування охорони праці у галузі. Функції складових, прями і зворотні зв'язки, підготовка, передача, опрацювання інформації, опрацювання рішень в СУОПГ. Система управління охороною праці на підприємстві (СУОПП) як підсистема СУОПГ, її складові, функціонування. Місце, роль, функціональні обов'язки керівництва підприємства і його служб, інженерно-технічних працівників, кожного працівника в системі управління охороною праці на підприємстві. Оцінка ефективності функціонування цих систем, показники такої оцінки, шляхи поліпшення функціонування СУОПГ. Економічне стимулювання їх функціонування, вплив на економічні показники окремих підприємств і галузі в цілому.

Враховуючи вимоги Закону України «Про охорону праці», особливу увагу необхідно приділяти підвищенню кваліфікації і додатковій освіті працівників і посадових осіб. Їх навчання проводиться відповідно до Типового положення та Навчального плану і програми навчання працівників закладів, установ, організацій і підприємств системи освіти з курсу «Безпека життєдіяльності», затвердженого Центральним інститутом післядипломної педагогічної освіти Академії педагогічних наук України. Ця програма навчання коректно доповнює програму підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації за робітничими професіями в професійно-технічних навчальних закладах двома темами: вибухонебезпека виробництва і вибухозахист та управління роботами з профілактики та ліквідації наслідків аварії. Перша тема поділена на дві основні складові. До теми 2 «Організація роботи з охорони праці» включені лише кілька питань, що стосуються організації СУОП: охорона праці як об'єкт управління, управління охороною праці, мета і завдання управління, структурно-функціональна схема управління охороною праці, що не дозволяє забезпечити ефективну підготовку посадових осіб по створенню СУОП. Подібну відповідність ми мали би бачити з програмами нормативних дисциплін з «Основа охорони праці» та «Охорони праці в галузі», але вони не погоджені з програмами підготовки і підвищення кваліфікації як за робітничими професіями, так і для посадових осіб.

Існуюча система професійної освіти реалізує концепцію підтримуючого навчання, коли підготовка спеціалістів здійснюється на основі вимог сьогодення без урахування перспективи з використанням застарілої нормативно-правової і навчальної бази. Головна увага у навчальному процесі повинна бути зосереджена на розвитку творчих здібностей спеціаліста, його здатності до

самостійних дій в умовах невизначеності, а також здібностей до набуття нових знань і навичок. Надання освіти з охорони праці інтернаціональної орієнтації і її наближення до потреб виробництва завдяки розвитку творчих здібностей і здатності до самостійних дій реалізуються за допомогою впровадження розробленої на базі відповідного міжнародного документа Настанови з систем управління охороною праці МОП-СУОП 2001.ILO-OSH 2001, в якій запропоновані більш гнучкі підходи до організації цієї системи. Так, у розділі, що стосується політики з охорони праці, визначається, що роботодавець, викладаючи письмово політику з охорони праці, повинен консультиватися з працівниками і їх представниками. Політика повинна відповідати специфіці підприємств, організацій, установ, їх розмірам і характеру діяльності, а не бути загальною і чітко визначеною. Крім того, політика повинна включати наступні ключові принципи і цілі, здійснення яких підприємство (організація, установа) беруть на себе: забезпечення безпеки і охорони здоров'я всіх членів організацій, підприємств, установ шляхом попередження пов'язаних із роботою травм, погіршення здоров'я, хвороб та нещасних випадків; гарантоване забезпечення консультацій з робочими і їх представниками, і вони залучаються до активної участі у всіх елементах СУОП; безперервне вдосконалення функціонування СУОП тощо. Якщо жорстко регламентований зміст розділу з організації управління охороною праці при підготовці фахівців у вищих навчальних закладах не відповідає змісту Настанови з систем управління, то її вивчення можливе при підвищенні кваліфікації, коли програмою окреслені лише загальні принципи реалізації СУОП.

Дослідження після проведення навчання з охорони праці показали більш високу визначеність і вмотивованість в отриманні нових знань з безпеки життєдіяльності у слухачів центрів післядипломної освіти, ніж у студентів, яким охорона праці викладалась за програмою нормативної дисципліни. Якщо студенти Вінницького національного технічного університету (ВНТУ) денного відділення на I курсі при отриманні робочої професії з електроенергетики визначають потреби в поглибленні знань з БЖД наступним чином (у %): так – 80, ні – 5, важко відповісти – 15; на IV курсі бакалаври електроенергетики – 83, 4, 13; а менеджери – 60, 11, 29; то слухачі центрів підвищення кваліфікації керівних працівників і спеціалістів у галузі енергетики, машинобудування та транспорту та будівельних організацій ВНТУ вважають (у %), що необхідно поглиблювати знання – 89, ні – 5, важко відповісти – 5; а медичні працівники Центру післядипломної освіти медичних працівників – 100.

Після вивчення безпеки життєдіяльності студенти I курсу Вінницького інституту економіки Тернопільського національного економічного університету по модульній програмі, яка розроблена на базі нормативної, визначили необхідність подальшого поглиблення знань (%): так – 58, ні – 26, важко відповісти – 16; IV курсу – 65, 8, 27; I курсу заочного відділення – 75, 6, 19; а при отриманні другої вищої освіти – 70, 10, 20. У Вінницькому торговельно-економічному інституті Київського національного торговельно-економічного університету, де питанням БЖД не приділяється достатньої уваги, студенти III курсу спеціальності «Економіка підприємств» вважають (%), що їм потрібно поглиблювати знання – 60, ні – 12, важко відповісти – 28; «Менеджмент організацій» – 26, 37, 37; а «Державні фінанси» – 25, 60, 15.

Проведені дослідження свідчать, що програми навчання з питань охорони праці посадових осіб, працівників та фахівців у вищих навчальних закладах не відповідають вимогам запроваджених в Україні міжнародних нормативно-правових актів, що не дозволяє роботодавцям створити ефективну систему управління охороною праці, підвищити вмотивованість працівників до самовдосконалення і знизити травматизм до рівня економічно розвинених держав. У подальших дослідженнях для покращення підготовки посадових осіб, працівників та фахівців з безпеки життєдіяльності необхідно скоригувати програму навчання у відповідності зі змістом сучасних нормативних актів і розробити відповідні методичні матеріали для покращення їх практичної підготовки.

Література

1. Ільєнко А. Г. Нові підходи до визначення напрямів покращення стану безпеки життєдіяльності в Україні / А. Г. Ільєнко // Безпека життєдіяльності. – 2006. – № 9. – С. 32-34.
2. Олійник М. Сучасні вимоги до навчання з охорони праці / М. Олійник // Охорона праці. – 2006. – № 2. – С. 16-18.
3. Подобед І. М. Про стан підготовки інструкцій з охорони праці / І. М. Подобед // Соціальне партнерство. – 2007. – № 7-8. – С. 10-11.

4. Сбруєва А. А. Порівняльна педагогіка: [навч. посіб.] / А. А. Сбруєва. – Суми: ВТД «Університетська книга», 2004. – 320 с.

Надійшла до редколегії 30.09.2009

УДК 378.147.88

Деобальд Н. В., Коростелев А. А.

РАЗВИТИЕ КЛЮЧЕВЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ В КОНТЕКСТЕ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ

Деобальд Н. В., Коростельов О. О. Розвиток ключових компетенцій майбутніх спеціалістів у контексті підвищення кваліфікації. Стаття присвячена розвитку ключових компетенцій майбутніх фахівців в рамках модульного навчання в системі підвищення кваліфікації. Ключові слова: ключові компетенції, професійна діяльність, система модульного навчання.

Статья посвящена развитию ключевых компетенций будущих специалистов в рамках модульного обучения в системе повышения квалификации. Ключевые слова: ключевые компетенции, профессиональная деятельность, система модульного обучения.

Deobald N. V. Korostelev A. A. Development of key competences of future specialists in the context of the in-plant training. The article is devoted to development of key jurisdictions of future specialists within the framework of the module teaching in the system of the in-plant training. Key words: key jurisdictions, professional activity, module departmental teaching.

Период социально-экономических реформ характеризуется повышением требований к системе подготовки специалистов, в том числе и будущих инструкторов по адаптивной физической культуре. Современные принципы обучения определяют пути достижения поставленных перед будущим специалистом целей, однако знание принципов не гарантирует мастерства инструкторов по адаптивной физической культуре, т.к. ключ к мастерству будущего специалиста – это микроструктура методов, технология занятий.

Специалисту по адаптивной физической культуре в повседневной практике нужны не столько методы, сколько приемы, с помощью которых эти методы будут осуществляться, но, к сожалению, их набор у большей части инструкторов недостаточен. Это обусловлено тем, что большая часть студентов покидают высшую школу, так и не освоив в полной мере государственных образовательных стандартов и не реализовав свой потенциал. Причина подобного положения вещей кроется как в отсутствии технологичности учебно-воспитательного процесса, так и в позиции преподавателя, в недостаточном непонимании им собственных функций в реализации современных педагогических технологий. Помочь будущему специалисту освоить технологии и техники по адаптивной физической культуре, осознать свою позицию и свою роль в реализации Концепции модернизации образования – задача системы повышения квалификации педагогов (СПК).

Рассмотрение затруднений профессиональной деятельности инструкторов по внедрению технологий и техник адаптивной физической культуры с трех сторон: практической, исследовательской и проектировочной, показало, что основная причина затруднений – несоответствие между требованиями профессионально-педагогической деятельности и уровнем подготовленности к ней, т.е. несформированности ключевых компетенций.

Содержание педагогического образования как целое может быть рассмотрено как единство знаний и умений, опыта творческой деятельности и опыта эмоционально-ценностного отношения к педагогической действительности. В этом отношении профессиональную компетентность – усвоение знаний (накопление информационного фонда) – не самоцель, а необходимое условие для выработки «знаний в действии», т.е. умений и навыков – главного критерия профессиональной готовности.

Профессиональные педагогические умения – это совокупность последовательно развертывающихся во внешнем или внутреннем плане педагогических действий, часть из которых может быть автоматизирована (навыки), направленных на решение задач развития гармоничной личности и основанных на соответствующих теоретических знаниях. Такое понимание сущности педагогических умений имеет прямой выход в практику подготовки будущего инструктора по адаптивной физической культуре. Во-первых, оно определяет ведущую роль теоретических знаний в