проектирования. Для объективной оценки эффективности экспериментальной методики формирования у студентов готовности к профессионально-педагогической деятельности были определены показатели, выделены уровни и адекватные им качественные критерии. Уточнено выходные понятийные категории: «критерии» и «уровни». Выделено три уровня готовности будущих инженеров-педагогов к профессионально-педагогического проектирования: 1. низкий - репродуктивный уровень 2. средний - репродуктивно-продуктивный 3. высокий - творческий уровень.

Ключевые слова: инженер-педагог, профессионально-педагогическое проектирование, проектно-педагогическая деятельность, критерии и уровни.

Article has defined the levels of readiness for future engineers and educators in vocational and educational projecting. With the aim of objective evaluation of experimental methods for the formation in students the readyness for professional and educational activities the levels and criteria have been determined. initial conceptual categories "criteria" and "level" have been specified. Three levels of readiness for future engineers and teachers for the vocational and educational projecting have been defined: 1. low - reproductive level 2. medium - reproductive and productive 3. high - the creative level.

Key words: engineer, teacher, vocational and educational planning, design and educational activities, criteria and levels.

УДК 378.014

АКТУАЛІЗАЦІЯ МОТИВІВ ПРОФЕСІЙНОГО ЗРОСТАННЯ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ ТУРИЗМУ ЗАСОБАМИ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ

Лоїк Галина Богданівна
м.Львів

У статті розглядається питання професійної мотивації майбутніх менеджерів туризму. Визначаються групи мотивів, їх показники, характеристики та умови для більш ефективного формування високого рівня професійної мотивації студентів. Професійна мотивація майбутнього менеджера туризму представляє собою інтегральний процес діяльності фахівця, який стимулює професійне самовдосконалення, саморозвиток емоційних і вольових якостей, набуття нових професійних знань, умінь і навичок, що, в свою чергу, дає можливість здійснювати ініціативні, творчі дії, не відчуваючи невпевненості за свої рішення та їх наслідки. Поняття про професійну мотивацію дозволяють людині вирішити для себе питання, що спонукає його до саме такого типу діяльності, усвідомити, заради чого він прагне працювати краще, реалістичність своїх цілей, відповідність своїх прагнень цінностям та потребам суспільства.

Ключові слова: майбутні менеджери туризму, мотив, професійна мотивація, групи мотивів.

Результативність навчальної діяльності студентів, як відзначають більшість дослідників, залежить значною мірою від двох факторів: природних здібностей та мотивації до навчання. Практика показує, що при певних умовах, наприклад, при значному інтересі студента до певної діяльності, починає діяти так званий компенсаторний механізм, зміст якого полягає у розвитку мотиваційної сфери. За рахунок цього компенсуються, певною мірою, недостатньо розвинуті природні здібності. Професійна підготовка, як і всяка навчальна діяльність студента, так само пов'язана з його мотивацією. На думку Б.Ломова, саме мотив і мета складають вектор діяльності, який визначає напрямок і розмір зусиль суб'єкта для її виконання. Цей вектор виступає як системоутворюючий чинник, який організує систему психічних процесів і станів, що формуються і розкриваються у процесі діяльності. Тому метою статті є: розглянути актуалізацію мотивів професійного зростання майбутніх менеджерів туризму засобами інформаційних технологій.

Мотивація, тобто відповідь на запитання, що спонукає людину до тої чи іншої діяльності, є однією з фундаментальних психолого-педагогічних проблем. Велика кількість аспектів проблеми мотивації обумовлює і множину підходів до розуміння суті, структури мотивації, методів її вивчення [13]. Ці аспекти розглядалися багатьма дослідниками в рамках дослідження понять "мотив" та "мотивація" в нас і за кордоном, наприклад Д.Ашировим [1], А.Реан [8], К.Роджерсом, С.Розумом, В.Сластьоніним [11] та іншими. Бачення поняття "мотив" у різних учених відрізняється від психічного явища, яке спонукає до дії, до усвідомлюваної причини, від якої залежить вибір дій і вчинків особистості.

Д.Аширов розглядає мотивацію як процес, що бере початок з фізіологічної або психологічної нестачі або потреби, та активізує поведінку або створює спонукання, спрямоване на досягнення певної мети або винагороди [1].

З точки зору А.Реан, мотивом є внутрішнє спонукання особистості до відповідного виду активності (діяльність, спілкування, поводження тощо), пов'язане із задоволенням певної потреби. А об'єднання стійких мотивів, складені в певній ієрархії і вираженням спрямованості особистості ним розглядається як мотивація [8]. Якісні характеристики мотивів ним поділяються на внутрішні (особистості цікава діяльність сама по собі) та зовнішні, що включають соціальні та економічні потреби людини (позитивні – повага, кар'єра, оплата праці, негативні – осуд, покарання тощо) [8, с.86-87].

Н.Басова також розподіляє мотиви на внутрішні та зовнішні, але її поділ дещо відрізняється. Так, до внутрішніх вона відносить процесуальні, результативні мотиви і мотиви саморозвитку, які виходять на самоосвіту, самовдосконалення. А зовнішні поділяються на суспільні та особистісні, що відображають самоствердження, оцінку, успіх [2].

За Р.Миленковою, внутрішня мотивація – це результат життєвого досвіду особистості і в більшості випадків представляє собою утворення, яке стабільно проявляється у різних ситуаціях, та потребує виявлення, аналізу, можливої корекції, відповідно до життєвої стратегії особистості [6, с.321–329].

На думку С.Сінкевича, мотив – це складна сукупність рушійних сил поведінки особистості, яка виражається у вигляді потреб, інтересів, прагнень, ідеалів, що безпосередньо визначають людську діяльність, і через яку відображаються зовнішні впливи фізичного середовища та суспільства. Тоді мотивація представляє собою єдину систему мотивів, в якості яких можуть виступати ідеї, почуття, а також реальні предмети – все

те, в чому відчувається потреба особистості [12].

В.Семиченко виділяє такі групи мотивів за ознакою змісту діяльності:

– професійні – виникають під час професійної діяльності;

– пізнавальні – пов’язані з отриманням нових знань;

– соціальні – до них відносяться бажання спілкування, підвищення соціального статусу, поваги, престижності;

– процесуально-змістові – мотиви, що виникають безпосередньо в процесі діяльності;

– матеріальні – бажання забезпечення матеріального добробуту;

– утилітарні – стимули на отримання власної переваги та безпеки [11, с.38–39].

У свою чергу професійні мотиви за джерелом виникнення можна розділити на: соціальні, колективістські, процесуальні, стимулюючі (матеріальні стимули, самоствердження, особистісна самореалізація тощо). І при формуванні професійних мотивів необхідно забезпечити перевагу соціальних, суспільно значущих мотивів над іншими.

Поняття «мотивація» у психології розглядається як система взаємозалежних мотивів, які задають напрям діяльності та поведінки особистості, і є родовим до поняття "мотив" [2]. Мотивація – загальне широке поняття, яке визначає певні співвідношення динамічної та змістовної сторін діяльності, тобто її продуктивність, і поведінки. Продуктивність діяльності залежить від:

1) спрямованості мотивів, їхнього змісту;

2) ступені активності, напруженості мотивів відповідного змісту [7, с.206-211].

Успіх чи невдача у діяльності залежить і від особистих можливостей людини. А це дає можливість утворення нового рівня мотивації або зміни вже існуючого. Враховуючи це, можемо виділити структурні компоненти мотивації:

1) мотивація ініціації (спонукання до дії);

2) мотивація селекції (вибір мети, напрямку діяльності);

3) мотивація реалізації (регулювання і контроль виконання дії);

4) мотивація постреалізації (відповідальність за завершення виконуваної діяльності та перехід до наступної) [7, с.206-211].

Предметом нашого дослідження є професійна мотивація майбутніх менеджерів туризму – те, що сприяє їх професійному зростанню. Професійна мотивація розглядається як система стимулів і процесів, що змушують особистість ефективно навчатись та приймати участь у професійній діяльності. Тобто, професійна мотивація стає внутрішнім рушійним чинником розвитку професіоналізму, підвищення його рівня, а значить і більш продуктивної професійної діяльності людини [7, с.206-211.].

Ми погоджуємось із твердженням Т.Рідель про більшу ємність поняття «професійна мотивація» над поняттям «професійні мотиви», оскільки професійна мотивація включає не тільки відповідні (професійні) мотиви, але й цілі, інтереси, індивідуальні схильності і здатності людини до відповідної професійної діяльності [9, с.359–366.].

Професійна мотивація не однакова для всіх і залежить від багатьох психолого-фізіологічних та соціологічних факторів, співвідношення між якими визначається системою ціннісних орієнтацій особистості. Швидкість та якість розвитку професійної мотивації також не є сталою величиною, а залежить від співвідношення системи цінностей особистості та системи цінностей суспільства, до якого ця особистість належить [3, с.20-27].

С.Єрохін у своїх дослідженнях розглядає показники сформованості професійної мотивації, до яких він відносить:

– інформованість майбутнього фахівця про структуру народного господарства, потреби ринку праці, зміст і умови праці з обраної професії;

– сформованість професійних інтересів і намірів;

– сформованість мотивації професійного успіху;

– наявність спеціальних здібностей;

– наявність практичного досвіду в обраній сфері діяльності;

– узгодження інтересів, здібностей і нахилів з вимогами професії;

– відповідний стан здоров’я, відсутність протипоказань щодо фаху [3, с.20-27].

Разом із змістовними показниками професійної мотивації виокремлюються і динамічні характеристики, такі як:

– стійкість (тривалість дії мотивів у часі і в різних ситуаціях, у тому числі форс-мажорних);

– інтенсивність (сила виразності спонукань);

– переключення (можливість вільного переходу від одного мотиву до іншого);

– широта (поширеність на певну кількість об’єктів, аспектів діяльності).

Розвиток професійної мотивації особистості змінюється протягом всіх етапів професійної підготовки, що пов’язано з відмінностями рівня оволодіння професією. Але можна виділити низку положень, притаманних всьому процесу розвитку:

– структура професійної мотивації має багато рівнів;

– професійна мотивація змінюється в процесі професійної підготовки, в першу чергу, у бік структурування і впорядкування. Також змінюються якісні характеристики – сила й стійкість мотивів, їх кількість і структура – мотивація все більше відповідає майбутній професійній діяльності;

– особливі зміни відбуваються в мотивації професійно-діяльнісного рівня;

– найбільш стійкими виявляються соціальні мотиви;

– спостерігається зворотний зв’язок між науково-пізнавальними й професійними мотивами;

– успішність професійної підготовки має сильну залежність від якісних характеристик мотивації [5].

С.Занюк визначає такі умови для більш ефективного формування високого рівня професійної мотивації студентів:

1) навчання на оптимальному рівні складності, який враховує вимоги навчальної програми та диференціацію в залежності від особистих властивостей студентів;

2) індивідуалізація процесу навчання з метою закріплення знань, умінь, навичок на власному досвіді;

3) використання системи оцінювання в якості об’єктивного показника індивідуальних досягнень студента, а не як засіб заохочення і покарання;

4) організація підприємств для роботи майбутніх менеджерів туризму за спеціальністю без відриву від навчання.

Дослідження фахівців показують, що дотримання таких вимог у 2-2,5 рази зменшує плинність кадрів, на 10-15% підвищує продуктивність праці, у 1,5-2 рази знижує вартість підготовки кадрів [4].

Під час навчання професійна мотивація студентів може змінюватись. З метою управління цим процесом використовується їх професійне самовизначення, для чого необхідно організувати систему психолого-педагогічної підтримки процесу, яка включає:

– формування установки на власну активність і самопізнання як основу професійного самовизначення;

– ознайомлення з асортиментом актуальних професій, потребами і вимогами ринку праці;

– забезпечення самопізнання та формування позитивного відношення внутрішнього "Я" до майбутньої професійної діяльності;

– формування вміння співвідносити і коригувати власні вимоги та потреби відносно вимог професії до особистості та потреб ринку праці;

– створення умов для перевірки можливостей самореалізації в різних видах професійної діяльності;

– забезпечення розвитку професійно значущих якостей майбутнього фахівця;

– виховання загальнолюдських та професійних якостей, раціональних потреб та цінностей, які співвідносилися б з потребами та цінностями суспільства [7].

Для виявлення професійної мотивації менеджерів туризму при вивченні навчальної дисципліни «Інформаційні системи і технології в туризмі» ми провели анкетування. Опитувальник містив такі питання:

1. Вивчення цього предмета надає мені можливість дізнатися багато важливого для себе, виявити свої здібності.

2. Навчальний предмет мені цікавий, і я хочу знати з цього предмету якнайбільше.

3. У вивченні цього предмета мені достатньо тих знань, які я одержую на заняттях.

4. Навчальні завдання з цього предмета мені нецікаві, я їх виконую, оскільки цього вимагає викладач.

5. Труднощі, які виникають під час вивчення цього предмета, роблять його для мене ще більш захоплюючим.

6. Під час вивчення цього предмета, крім підручників і рекомендованої літератури, самостійно читаю додаткову літературу.

7. Вважаю, що складні теоретичні питання з цього предмета можна було б не вивчати.

8. Якщо щось не виходить з цього предмета, намагаюся розібратися й дійти до суті.

9. На заняттях з цього предмета в мене часто буває такий стан, коли "зовсім не хочеться вчитися".

10. Активно працюю й виконую завдання лише під контролем викладача.

11. Навчальний матеріал з цього предмета з інтересом обговорюю у вільний час зі своїми друзями.

12. Намагаюся самостійно виконувати завдання з цього предмету, не люблю, коли мені підказують і допомагають.

13. За можливості намагаюся списати виконані завдання в товаришів або прошу когось виконати завдання за мене.

14. Вважаю, що всі знання з цього предмету є цінними й, за можливості, потрібно засвоїти їх якомога більше.

15. Оцінка з цього предмета є для мене важливішою, ніж знання.

16. Якщо я погано підготовлений до заняття, то особливо не засмучуюсь і не переживаю.

17. Мої інтереси й захоплення у вільний час пов'язано з цим предметом.

18. Розумію важливість цього предмету в майбутній професійній діяльності і тому виконую всі навчальні завдання.

19. Якщо через хворобу (чи з інших причин) я пропускаю заняття з цього предмету, то мене це засмучує.

20. Цей предмет не є надто важливим для моєї майбутньої діяльності, тому не завжди сумлінно до нього готуюсь.

Підрахунок показників опитувальника здійснювався відповідно до ключа, в якому "так" означає позитивні відповіді (правильно; мабуть, правильно), а "ні" – негативні (мабуть, неправильно; неправильно).

За кожний збіг із ключем нараховується один бал. Чим вищий сумарний бал, тим вищий показник внутрішньої мотивації вивчення предмета. При низьких сумарних балах домінує зовнішня мотивація вивчення предмета.

Для визначення рівня внутрішньої мотивації використовували такі нормативні межі: 0–5 балів – низький рівень внутрішньої мотивації; 6–14 балів – середній рівень; 15–20 балів – високий рівень.

Аналіз наукових досліджень та власні пошуки дозволяють зробити такий висновок – професійна мотивація майбутнього менеджера туризму представляє собою інтегральний процес діяльності фахівця, який стимулює професійне самовдосконалення, саморозвиток емоційних і вольових якостей, набуття нових професійних знань, умінь і навичок, що, в свою чергу, дає можливість здійснювати ініціативні, творчі дії, не відчуваючи невпевненості за свої рішення та їх наслідки. Поняття про професійну мотивацію дозволяють людині вирішити для себе питання, що спонукає його до саме такого типу діяльності, усвідомити, заради чого він прагне працювати краще, реалістичність своїх цілей, відповідність своїх прагнень цінностям та потребам суспільства.

Наші подальші дослідження будуть спрямовані на визначення ролі педагогічних умов у підготовці майбутніх менеджерів туризму до професійної діяльності.

Література і джерела

1. Аширов Д.А. Трудоваямотивация : [учеб.пособие] / Д.А.Аширов. – М. : ТК Велби, Изд-во Проспект, 2005. – 448 с.
2. Басова Н.В. Педагогика и психология / Н.В.Басова – Ростов-н/Д. : Феникс, 2000. – 416 с.
3. Єрохін С.А. Концепція професійної мотивації студентів як фактору конкурентності на ринку праці / Єрохін С.А., Нікітін Ю.В., Нікітіна І.В. // Науковий юридичний журнал. – Хмельницький: Видавництво Національної академії Державної прикордонної служби України імені Б.Хмельницького, 2011. – № 1(1). – Частина ІІ.– С.20-27
4. Занюк С.С. Психологія мотивації / С.С.Занюк. – К.: Ельга, 2001. – 351с.
5. Книш О.К. Використання інтерактивних методів та форм навчання як умова розвитку мотивації професійного зростання майбутніх вчителів [Електронний ресурс] / О.К.Книш // Теорія та методика управління освітою: електронне фахове видання. – Режим доступу: <http://tme.umo.edu.ua/docs/Dod/3_2010/knish.pdf> − Загол. з екрану. − Мова укр.
6. Миленкова Р.В. Механізми формування професійної відповідальності в процесі фахової підготовки студентів [Текст] / Р.Миленкова // Педагогічні науки : теорія, історія, інновації, технології: [науковий журнал]. – Суми : СумДПУім.А.С.Макаренка, 2010. – С.321–329
7. Нікітіна І.В. Формування професійної мотивації студента як детермінанти його творчого розвитку і працевлаштування / І.В.Нікітіна, В.В.Мартич // Вісник Національного технічного університету України "Київський політехнічний інститут". Серія: Філософія. Психологія. Педагогіка. – 2010. – № 1(28). – С. 206-211.
8. Реан А.А. Психологияадаптацииличности / Реан А.А., Кудашев А.Р., Баранов А.А. – СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2008. – 479 с.
9. Рідель Т.М. Професійна мотивація та її роль у формуванні мотивації до вивчення іноземної мови в аграрному ВНЗ / Т.М.Рідель // Науковий журнал Сумського державного педагогічного університету ім.А.С.Макаренка. Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології. – Суми, 2010. – №4(6). – С. 359–366.
10. Сластенин В.А. Педагогика / В.А.Сластенин – М.: Школа-Пресс, 2000. – 512 с.
11. Семиченко В.А. Проблемы мотивации поведения и деятельности человека : [модульный курс психологии. Модуль «Направленность» (Лекции, практические занятия, задания для самостоятельной работы)] / В.А.Семиченко – К.: Миллениум, 2004. – С. 38–39
12. Сінкевич С.В. Формування ціннісного ставлення курсантів вищих військових закладів освіти до вивчення іноземної мови: дис. ... канд. пед. наук: 20.02.02 «Військова педагогіка і психологія»/ Сінкевич С.В. – Хмельницький, 2002. – 186 с.
13. Столбецька С.Б. Ця славнозвісна мотивація! / С.Б.Столбецька // Теоретичні питання культури, освіти та виховання: [збірник наукових праць] / [за загальною редакцією академіка АПН України М.Б.Євтуха]. – К.: Видавничий центр КНЛУ, НМАУ, 2010. – Випуск 41. – С.54–57

В статье рассматривается вопрос профессиональной мотивации будущих менеджеров туризма. Определяются группы мотивов, их показатели, характеристики и условия для более эффективного формирования высокого уровня профессиональной мотивации студентов. Профессиональная мотивация будущего менеджера туризма представляет собой

интегральный процесс деятельности специалиста, который стимулирует профессиональное самосовершенствование, саморазвитие эмоциональных и волевых качеств, приобретения новых профессиональных знаний, умений и навыков, что, в свою очередь, дает возможность осуществлять инициативные, творческие действия, не испытывая неуверенности за свои решения и их последствия.

Ключевые слова: будущие менеджеры туризма, мотив, профессиональная мотивация, группы мотивов/

The article discusses professional motivation tourism managers to−be. The groups of motives have been identifies as well as their performance, characteristics and conditions for more effective formation of a high level of professional motivation of students. Professional motivation is not the same for everyone and depends on many psychological, physiological and sociological factors that determine the relationship between the system of value orientations personality. Speed and quality of professional motivation also depend on the ratio of the value system of personality and values of society to which a person belongs.

Key words: future tourism managers, motif, professional motivation, team motivation.

УДК 371.13

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ОРГАНІЗАЦІЇ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ ФІЗИКО-МАТЕМАТИЧНОГО ПРОФІЛЮ (В УМОВАХ ФУНДАМЕНТАЛІЗАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ)

Луценко Григорій Васильович
м.Черкаси

Проаналізовано психолого-педагогічні умови реалізації концепції фундаментальної професійної освіти. Виокремлено та проаналізовано педагогічні умови, що дозволяють сформувати конкурентоспроможного фахівця фізико-математичного профілю, здатного творчо підходити до вирішення педагогічних завдань.Доведено, що підготовка майбутнього фахівця фізико-математичного профілю до творчої професійної діяльності тісно пов'язана з включенням студентів у активну творчу діяльність дослідницького характеру.

Ключові слова: фундаменталізація, концепція фундаментальної освіти, фундаментальні знання, професійна педагогічна освіта, науково-дослідна робота.

Фундаментальність освіти є одним із пріоритетів сучасної освітньої парадигми й обумовлює глибину і широту спеціальних, загально-філософських, загальнокультурних, психолого-педагогічних знань, перетворення структури підготовки, високий рівень теоретичних узагальнень і разом з тим достатню професійну підготовку.

Фундаменталізація професійної освіти, з одного боку, обумовлена вимогами сучасного суспільства до рівня підготовки фахівця, що володіє широтою і глибиною знань не тільки в своїй предметній області, але і в суміжних областях, а з іншого – до швидкого морального старіння набутих у процесі навчання у ВНЗ професійних знань і умінь. Фундаменталізація професійної освіти повинна забезпечити умови для формування соціально захищеного, конкурентоспроможного фахівця, здатного до рефлексії особистісного розвитку, оцінки своєї навчально-пізнавальної, науково-дослідної, а потім і професійної творчої діяльності.

В опублікованій у 2005 році доповіді ЮНЕСКО «До суспільств знання» експерти міжнародного рівня (Л.Демаре, Ж.Плуен та ін) стверджують, що сучасні найефективніші способи використання людського капіталу вимагають нових моделей розвитку вищої освіти, що грунтуються на знанні, на взаємодопомозі й участі всіх верств населення у процесі навчання. З цим же пов'язана позиція авторів концепцій інформаційного суспільства (Д.Белл, Дж.Гелбрейт, А.Тоффлер), які висунули тезу, що вища освіта перетвориться в визначальний соціальний інститут, і першість залишиться за тією нацією, яка створить найбільш ефективну систему неперервної освіти (long life education) [1]. Світовим тенденціям формування глобального інноваційного суспільства за допомогою інтеграції трикутника «освіта, дослідження та інновації», задокументованої в «Московській декларації» і матеріалах саміту «Групи восьми» (Санкт-Петербург, 2006 р.), співзвучна українська «Державна національна програма «Освіта» («Україна XXI століття») [2].

Метою нашого дослідження є виокремлення та аналіз педагогічних умов, що дозволяють сформувати конкурентоспроможного фахівця фізико-математичного профілю, здатного творчо підходити до вирішення педагогічних завдань.

Фундаментальна освіта має бути цілісною, що обумовлює необхідність інтегративності освіти. Інтеграція різних компонентів процесу професійного становлення фахівця в цілісну систему можлива при реалізації трьох взаємопов'язаних компонентів: 1) адаптація цільових, змістових і процесуальних аспектів неперервної професійної освіти до основних параметрів конкретної системи підготовки фахівця; 2) уточнення змісту професійної освіти системи підготовки фахівця через розробку гнучкого навчального плану, оптимального поєднання обов'язкових курсів та курсів за вибором студента; 3) цілеспрямований розвиток можливостей системи підготовки фахівця в університеті. Інтегративність професійної освіти на якісно новому рівні забезпечує єдність фундаментальної і професійної підготовки майбутнього фахівця фізико-математичного профілю.

Аналіз результатів працевлаштування випускників класичних університетів (на прикладі Навчально-наукового інституту фізики, математики і комп'ютерно-інформаційних систем Черкаського національного університету імені Богдана Хмельницького) показує, що 30-40 % молодих спеціалістів вибирають роботу викладача.

А тому очевидно, що при підготовці майбутніх фахівців фізико-математичного профілю кінцевою метою освітнього процесу є не передача психолого-педагогічних знань і формування на їх базі певних професійних умінь і навичок, а формування професійного педагога, здатного до аналітичної, проективної, прогностичної, рефлексивної, організаторської та науково-дослідної діяльності, і як наслідок, необхідно вести мову саме про професійну освіту майбутнього педагога. При цьому не можна не погодитися з думкою О.М. Леонтьєва про те, що «професійна освіта – це виробництво передусім людини як людини, а не працездатної істоти, яка автоматично виконує набір професійних функцій. До цього набору потрібна ще «надбавка від себе»: якась частинка вашого індивідуального ставлення до справи, вашого особистого уявлення про те, як краще виконати» [3].

Педагогічна освіта в сучасній психолого-педагогічній