

Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи. – 2015. – Вип. 1 (10)

16. Szlendak T., Pietkiewicz K. Moda, wolność i kultura konsumpcji // Rozkoszna zaraza: o rządach mody i kulturze konsumpcji / T. Szlendak, K. Pietrowicz (red.). – Wrocław, 2007.

17. Szukalski P. Uprzedzenia i dyskryminacje ze względu na wiek (Ageizm) – przyczyny, przejawy, konsekwencje // Polityka społeczna. – 2004 – № 2.

18. Wysocka E. Stereotyp młodości i starości w percepcji młodego pokolenia (analiza teoretyczna i empiryczne egzemplifikacje) // Stereotypy a starość i niepełnosprawność / A. Leszczyńska-Rejchert, E. Kantowicz (red.). – Toruń, 2012.

**Kamińska Krystyna** – Doctor of Humanistic Sciences, Aleksandr Gieysztor Humanistic Academy, Postgraduate Student  
E-mail: krystyna.danuta.kaminska@gmail.com

#### **FROM REFINED ELEGANCE TO SECOND-HAND, OR OLD AGE IN THE VIEW OF FASHION**

**Summary.** *The changes in human physiology are the space, on which the biological point of view concentrates, whereas the self-awareness and the ability to adapt to the gradually progressing process of aging is a subject of psychological analysis. Finally, the sociologists' interests focus on these aspects of aging, which include the human social relations and their behavior.*

*The distinct indicator of physical and mental health of old people and their way of life is their own character and the physical changes in their appearance. Therefore, the old people's attitude to the aging process can take on different forms: from self-acceptance up to rejecting even a thought of their own old age. These extremities are illustrated by the way old people dress or their attitude to fashion. It all expresses the wide spectrum of attitudes – from the sophisticated elegance up to aggressiveness. The selection of clothes has always got a social dimension. The «rejuvenation of old age» via fashion can affect to shape a new standard of perceiving old people.*

**Key words:** *ageism, culture, fashion, old age, stereotype.*

УДК 374.7

**Кучерявий Андрій Олександрович** – доктор педагогічних наук, доцент, старший науковий співробітник відділу андрагогіки Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України  
E-mail: ankuch@mail.ru

#### **ЦІЛЬОВИЙ АСПЕКТ ІНФОРМАЦІЙНОГО УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНИМ РОЗВИТКОМ ФАХІВЦІВ**

*Дослідження присвячено розв'язанню проблеми відсутності теоретичних і методичних засад інформаційного управління професійним розвитком дорослих. Розглянуто п'ять цільових*

*орієнтирів цього управління: формування мотивації фахівця до професійного розвитку, його предметної орієнтації до професійного вдосконалення, допомоги йому в створенні траєкторії навчальної діяльності, презентації навчально-методичних матеріалів та надання діагностичного інструментарію для самоперевірки професійної компетентності. Розкрито особливості запровадження зазначених орієнтирів.*

**Ключові слова:** інформаційне управління, освіта, професійний розвиток, фахівець, дорослий.

Задоволення потреби кожного фахівця у професійному розвитку завжди супроводжується низкою труднощів, які пов'язані, зокрема, з недостатністю наданої йому інформації щодо актуальних цілей, змісту, засобів фахового зростання тощо. Така інформація, якщо і надається, то не забезпечує достатні умови для свідомого визначення працівником власної траєкторії професійного вдосконалення. Ця ситуація зумовлена проблемою відсутності теоретичних і методичних засад інформаційного управління професійним розвитком дорослих. Її розв'язання дозволить активізувати будь-яких працівників взагалі у власному фаховому вдосконаленні, покращити їхню взаємодію з працедавцем та установами післядипломної освіти.

Науковцями розглядалися деякі питання інформаційного управління в галузі освіти. Зокрема Л. Калініною окреслені теоретико-прикладні аспекти формування інформаційної культури керівника загальноосвітнього навчального закладу [3]. Вченими докладно розглянуті різні питання управління професійним розвитком педагогів, зокрема в дослідженнях Т. Борової [1], Р. Вдовиченко [2], В. Олійника [4], Т. Сорочан [5] та ін. Проте ученими не розглядався аспект саме інформаційного управління професійним розвитком освітян, саме як і фахівців інших галузей.

Мета статті полягає в розгляді цільових орієнтирів інформаційного управління професійним розвитком фахівців, що передбачає їх окреслення та розкриття особливостей запровадження на рівні моделювання ситуації.

З огляду на об'єктивну потребу працедавця в забезпеченні активності працівників у професійному вдосконаленні першим цільовим орієнтиром повинно бути формування мотивації професійного розвитку людини. Інформаційне управління зорієнтовано на усвідомлення нею відповідних потреб, які дійсно зумовлюються об'єктивними тенденціями в розвитку галузі, до якої належить діяльність установи, постійними змінами до кваліфікації певної категорії фахівців, ступенем конкуренції на ринку праці та іншими

чинниками. З огляду на це суб'єктом інформаційного управління повинно бути виконане завдання підготовки та подальшого застосування таких інформаційних модулів: характерні риси еволюційних змін певної галузі; нові завдання, що постають перед колективом працівників; порівняння сьогоденного змісту фахової компетентності певного працівника й того, що вимагає виконання нових завдань; умови кар'єрного зростання; характеристика пропозиції на ринку праці та провідних рис конкурентоспроможного фахівця. Зазначені інформаційні модулі дозволять людині побачити себе в інших вимірах професійної дійсності, що актуалізує потреби професійного розвитку.

Наступний цільовий орієнтиром інформаційного управління – предметна орієнтація людини щодо професійного вдосконалення. Йдеться про інформацію, яка містить необхідний підсумковий результат подальшого фахового зростання для забезпечення її власної конкурентоспроможності в умовах розвитку закладу або просування кар'єрними сходами. Відповідно суб'єктом управління мають бути підготовлені й два інформаційні модулі.

Третім цільовим інформаційним орієнтиром є допомога в створенні зручної для людини траєкторії професійного розвитку. На нашу думку, можливими є траєкторії двох типів: розвитку шляхом самоосвіти та в умовах централізованого навчання. Траєкторія другого типу дозволяє мати гарантований результат навчальної діяльності. Але працедавець зацікавлений і у виборі працівником траєкторії першого типу, адже самоосвітня діяльність заощаджуватиме кошти установи. Є й третій тип, коли траєкторії перших двох об'єднуються (комбінуються). При цьому право побудови структури траєкторії належатиме працівникові. Сам факт здійснення ним цієї побудови свідчатиме про його вмотивованість та ефективність застосування попередніх інформаційних модулів. Запропоновані траєкторії повинні містити етапи навчальної діяльності, які утворюють структуру траєкторії, та визначені перед працівником цілі й завдання, а також особливості їх виконання за умов самостійного вивчення навчального матеріалу та в умовах централізованого навчання. Вочевидь перед людиною буде поставлений вибір: або займатися підвищенням фахової компетентності самостійно, або на деяких, а може й на всіх етапах, звернутися до освітніх установ, що ймовірно збільшить щоденну завантаженість та примусить нести додаткові витрати. Саме спроможність кожної людини самостійно виконати завдання у термін, що влаштовує її саму та її роботодавця, є, на нашу думку, провідним чинником здійснення працівником вибору між двома траєкторіями навчання на кожному з його етапів.

Четвертим цільовим орієнтиром інформаційного управління є

презентація навчально-методичних матеріалів. Відповідні інформаційні модулі відбиватимуть специфіку реалізації етапів навчання та переслідуватимуть різні цілі для випадків самостійного та централізованого навчання.

Провідна мета першого з них – створити всебічні умови навчання без участі викладача, тому працівникові необхідно надати деталізований виклад навчальної інформації, прикладів виконання тренувальних вправ, самі вправи й інші навчальні завдання та критерії самоперевірки їх виконання. Значущим при цьому є вибір форми представлення навчальної інформації, яка повинна відповідати вимогам зручності для сприйняття. В залежності від специфіки навчального матеріалу, він може бути запропонований для вивчення користувачу у вигляді електронної книги, яскравої презентації, набору схем, відеофільму, аудіозапису та ін. При цьому суб'єкт інформаційного управління повинен орієнтуватися на різні потреби працівника, зокрема простоту викладу, часові умови самоосвітньої діяльності тощо. Адже навряд чи у працюючої людини знайдеться достатній час для прочитання великого за обсягом тексту чи перегляду тривалого відеофільму. Ймовірно, що людині буде зручно прослуховувати аудіо уроки підчас, наприклад, подорожі на роботу та з неї, або використовувати засоби навчання у формі компактних конспектів, вивчення яких можливе під час нетривалих перерв. Приклади виконання навчальних вправ повинні бути розібрані до деталей, адже під час їх виконання жоден спеціаліст не спостерігатиме за його правильністю. Саме з цієї причини, після того як сформульовано сутність тренувальної вправи, до неї має бути наданий детальний коментар, що містить перелік можливих помилок при самостійному виконанні та критерії правильності його здійснення. Сукупність запропонованих навчальних завдань і вправ у разі їх правильного виконання повинна забезпечити сформованість знань та умінь працівника, раніше визначених в інформаційному блоці предметної орієнтації людини.

Вважаємо за доцільне наголосити, що навчання відбуватиметься централізовано, то презентація навчально-методичних матеріалів переслідуватиме такі цілі, як їх рекламування з гарантуванням високих результатів навчання в разі використання, підготовка слухача курсів післядипломної освіти до навчальних занять, використання матеріалів на цих заняттях та при виконанні домашнього завдання. Відповідний добір навчально-методичних матеріалів здійснюється в цьому випадку вже за потребами педагогів, які працюватимуть зі слухачами.

Ще одним цільовим орієнтиром інформаційного управління фаховим розвитком працівників є надання їм діагностичного

інструментарію для самоперевірки професійної компетентності. Такий інструментарій вочевидь не може містити складних діагностичних засобів, що передбачають тривалі процедури та спеціальну підготовку. Доцільним, на наш погляд, є тестування з «ключами» правильних відповідей та безпосередні завдання чи вправи різнобічного плану, виконавши які будь-який працівник зможе пересвідчитися в достатності чи недостатності власної фахової підготовки.

Можемо констатувати, що інформаційне управління професійним розвитком фахівців має п'ять цільових орієнтирів, які стосуються формування мотивації людини до цього розвитку, предметної орієнтації людини до професійного вдосконалення, допомоги їй в створенні траєкторії навчальної діяльності, презентації навчально-методичних матеріалів та надання певним працівникам діагностичного інструментарію для самоперевірки професійної компетентності. Зазначені цільові орієнтири утворюють певну інформаційно-управлінську педагогічну систему, яка в разі відсутності будь-якого з них втратить свою цілісність. Подальші дослідження, засновані на представлених результатах, стосуються розгляду форм та засобів інформаційного управління самостійною післядипломною освітою дорослих, а також його змісту відповідно до певних категорій працівників.

#### **Література**

1. Борова Т.А. Теоретичні і методичні засади адаптивного управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу : автореф. дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.06 / Т.А. Борова. – К., 2012. – 40 с.
2. Вдовиченко Р.П. Система організаційно-педагогічної діяльності міського управління освіти з підвищення компетентності керівників загальноосвітніх навчальних закладів / Вдовиченко Р.П., Калініна Л.М., Чайка В.Д. – К.; Миколаїв : Іліон, 2007. – 528 с.
3. Калініна Л.М. Теоретико-прикладні аспекти формування інформаційної культури керівника загальноосвітнього навчального закладу / Л. М. Калініна. – К. : Пед. думка, 2012. – 160 с.
4. Олійник В.В. Теоретико-методологічні засади управління підвищенням кваліфікації педагогічних працівників профтехосвіти: дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.01 / В.В. Олійник. – К., 2004. – 489 с.
5. Сорочан Т.М. Розвиток професіоналізму управлінської діяльності керівників загальноосвітніх навчальних закладів у системі післядипломної педагогічної освіти : автореф. дис. д-ра пед. наук : 13.00.04 / Т.М. Сорочан. – Луганськ, 2005. – 39 с.

***Kucheriavyi Andrii*** – *Doctor of Pedagogical Sciences, assistant professor, Senior Researcher of the Andragogy Department, Institute of*

### **THE TARGET ASPECT OF INFORMATION MANAGEMENT BY PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF SPECIALISTS**

**Summary.** *Research deals with solving problem of absence of theoretical and methodical foundations of information management by adults' professional development. Five target reference-points of this management have been considered: motivation of specialist to professional development, his subject-specific orientation to professional perfection, the help to him in creating the trajectory of learning activity, presentation of educational materials and granting diagnostic tool for self-assessment of professional competence. The features of the indicated reference-points implementation have been exposed.*

**Key words:** *information management, education, professional development, specialist, adult.*

#### **Bibliography**

1. Borova T.A. Theoretical and methodical bases of adaptive management by professional development of scientific and pedagogical workers of higher educational institutions : avtoref. dis. ... d-ra ped. nauk : 13.00.06 / T.A. Borova. – K., 2012. – 40 p. (in Ukrainian).

2. Vdovichenko R.P. The system of organizational and pedagogical activity of the city Department of education to improve the competence of educational institutions' heads / Vdovichenko R.P., Kalinina L.M., Chayka V.D. – K.; Mikolayiv: Ilion, 2007. – 528 p. (in Ukrainian).

3. Kalinina L.M. Theoretical and applied aspects of forming informative culture of the head of general educational institution / L.M. Kalinina. – K. : Ped. dumka, 2012. – 160 p.

4. Oliynik V.V. Theoretical and methodological bases of management in-plant training of pedagogical workers of vocational and technical education : dis. ... d-ra ped. nauk : 13.00.01 / V.V. Oliynik. – K., 2004. – 489 p. (in Ukrainian).

5. Sorochan T.M. The development of professionalism in administrative activity of general educational institutions' heads is in the system of postgraduate pedagogical education : avtoref. dis. ... d-ra ped. nauk : 13.00.04 / T.M. Sorochan. – Lugansk, 2005. – 39 p. (in Ukrainian).