

ЛІТЕРАТУРА

1. Архимович Л., Каришева Т., Шеффер Т., Шреер-Ткаченко О. Нариси з історії української музики. – К.: Мистецтво, 1964. – Ч. 1. – 309 с.
2. Марьяненко И. Прошлое украинского театра. Воспоминания. – К.: Искусство, 1954. – 250 с.
3. Станішевський Ю.О. Режисура в українському радянському театрі. – К.: Наукова думка, 1973. – 277 с.
4. Українська Радянська Енциклопедія. – К., 1965. – Т. 17. – С. 604–609.
5. Український Драматичний театр: Нариси історії: У 2 т. – К.: Наукова думка, 1967. – Т. 1. – 576 с.

УДК 371.136

Бабінець С.

СИСТЕМНИЙ ПІДХІД ДО ОЦІНЮВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ УЧАСНИКІВ НАВЧАЛЬНО-ВИХОВНОГО ЗАГАЛЬНООСВІТНІХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ ЯК ЗАСІБ ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ОСВІТИ

У статті аналізується проблема оцінювання діяльності учасників навчально-виховного процесу (керівників, педагогічних працівників), комплекс спеціальних дидактичних досліджень щодо організації і проведення їх оцінювання за визначеними критеріями (показниками) та механізми оцінки ефективності діяльності загальноосвітніх навчальних закладів.

В статье анализируется проблема оценивания деятельности участников учебно-воспитательного процесса (руководителей, педагогических работников), комплекс специальных дидактических исследований по организации и проведению оценивания по определенным критериям (показателям) и механизмы оценки эффективности деятельности общеобразовательных заведений.

The author analyzes the problems in evaluation the activity of the parties of educational process (officials, teachers, tutors) in secondary schools. S. Babinets also makes an analysis of a complex research work which concerns the organization and conduction the evolution of the above mentioned parties of educational process according to the designed criteria. Mechanisms of evaluation of the efficiency of secondary schools activity are proposed in the paper.

Актуальність проблеми дослідження. Зміна парадигми освіти висуває низку цікавих і важливих завдань. Одне з них спрямоване на забезпечення якості освіти та вимагає змін щодо здійснення оцінювання діяльності учасників навчально-виховного процесу (керівників, педагогічних працівників) загальноосвітніх навчальних закладів. Оцінювання діяльності учасників навчально-виховного процесу (керівників, педагогічних працівників) є важливою теоретичною і практичною проблемою системи загальної середньої освіти, оскільки від педагогічних працівників значною мірою залежить можливість ефективного виконання основної вимоги суспільства – забезпечення рівного доступу підростаючого

покоління до якісної освіти.

У центрі уваги постає об'єктивна потреба у дослідженні проблеми оцінювання діяльності учасників навчально-виховного процесу (керівників, педагогічних працівників) та здійсненні комплексу спеціальних дидактичних досліджень щодо організації і проведення їх оцінювання за визначеними критеріями (показниками).

Рівень дослідженості проблеми. Вивчення питання підготовки педагогічних кадрів системи середньої школи пов'язане з науковими працями В.І. Астахової, М.З. Згуровського, І.А. Зязюна, В.Г. Кременя, В.І. Лугового, Н.Г. Ничкало, Л.А. Онишук, С.О. Сисоєвої та ін.; розробки моделей діяльності педагогічних працівників – Ф.В. Герасина, Н.В. Кузьміної, А.А. Реана та ін.

У сучасних дослідженнях оцінювання діяльності учасників навчально-виховного процесу (керівників, педагогічних працівників) розглядається паралельно з оцінюванням ефективності діяльності загальноосвітніх навчальних закладів. Механізми контролю та оцінки ефективності діяльності загальноосвітніх навчальних закладів у системах освіти європейських країн розглядали російські вчені. Зокрема, С.С. Шишов, В.А. Кальней наголошують на тому, що контроль та оцінка діяльності системи освіти в Європі стали невід'ємним елементом державної політики у сфері освіти. Дослідники означеної проблеми визначили основні причини здійснення контролю та оцінки діяльності системи освіти. Щоб бути використаними з певною метою, результати оцінки діяльності повинні мати три якості: мають бути “валідними” (чітко відповідати програмам викладання), об'єктивними і стабільними, доступними [4, 24].

Варто зазначити, що вченими проаналізовано і механізми оцінки ефективності діяльності загальноосвітніх закладів. У більшості європейських країн рівень діяльності навчального закладу оцінюється внутрішнім інспекторським корпусом на основі критеріїв правового, адміністративного і педагогічного рівнів. Водночас нинішні реалії розширення автономії навчальних закладів є сьогодні пріоритетними під час оцінювання їх діяльності як у Західній, так і у Східній Європі. Проаналізовані дослідження засвідчили, що оцінювання є внутрішнім і зовнішнім.

Отже, внутрішнє оцінювання здійснюється виконавцем педагогічного замовлення своїми силами та спрямоване на поліпшення якості умов, процесу та результату. Зовнішнє оцінювання здійснюється незалежною експертною радою. Його дані дають змогу проводити експрес-оцінювання.

У контексті вищевикладених міркувань цікавою є позиція українських учених (О. Локшина) щодо оцінювання навчальних досягнень учнів. При цьому дослідником виокремлено дві основні функції зовнішнього оцінювання навчальних досягнень учнів – сертифікаційну та діагностичну. Оцінювання з метою сертифікації здійснюється у вигляді державних, національних і випускних іспитів. Оцінювання з метою діагностики здійснюється у вигляді моніторингового тестування. Зовнішнє

оцінювання із сертифікаційною метою використовують наприкінці навчального року у вигляді державних, національних, випускних іспитів – від іспиту з одного предмета (Велика Британія), 3-х предметів (Німеччина), 12-ти предметів (Данія); від запровадження письмової форми зовнішнього оцінювання до існування зазначеного екзамену у письмовій та усній формах. Зовнішнє оцінювання із сертифікаційною метою є затратним, однак передбачає видачу сертифікатів відповідного зразка, що відображають реальну картину знань, умінь і навичок учнів і відкривають рівні можливості до здобуття якісної освіти [3, 87–91].

Необхідно відзначити, що Україна у 2008 році вперше проведе сертифікаційне оцінювання навчальних досягнень учнів з метою визначення якості отриманих учнями після закінчення загальноосвітніх навчальних закладів знань, умінь і навичок, передбачених Державним стандартом. Сертифікаційне оцінювання підвищує престиж шкільної освіти, розкриває можливості рейтингового підходу до сертифікатів, що забезпечить продовження навчання на рівні вищого навчального закладу тощо. В окремих ВНЗ України сертифікатом Центру зовнішнього тестування передбачено автоматичне зарахування. В інших ВНЗ абітурієнти складатимуть додаткові іспити.

Водночас зовнішнє оцінювання навчальних досягнень учнів з діагностичною метою передбачає перевірку рівня опанування знань, умінь і навичок, передбачених Державним освітнім стандартом на різних рівнях навчання (початкова, основна та старша школа). Іншими словами, зовнішнє оцінювання з діагностичною метою забезпечує надання органам влади достовірної інформації про якість навчальних досягнень учнів, щоб їх порівняти на всіх рівнях освіти та розробити відповідні напрями державної освітньої політики [3, 88–90].

Однак поза дослідженням залишається питання оцінювання діяльності учасників навчально-виховного процесу (керівників, педагогічних працівників) загальноосвітніх навчальних закладів.

Мета статті полягає в тому, щоб дослідити проблему оцінювання діяльності учасників навчально-виховного процесу (керівників, педагогічних працівників) загальноосвітніх навчальних закладів. Такий підхід повинен допомогти, з одного боку, керівництву загальноосвітнього навчального закладу й освітній галузі в цілому уточнити та конкретизувати вимоги до педагогічних працівників, а з другого – це має спонукати педагогічних працівників оцінити міру своєї відповідальності перед замовником освітнього процесу за результати надання освітніх послуг і відповідність їх вимогам освітнього стандарту.

Основними завданнями цього дослідження є:

- розробити критерії та показники оцінювання діяльності учасників навчально-виховного процесу (керівників, педагогічних працівників) загальноосвітніх навчальних закладів;
- провести оцінювання діяльності учасників навчально-виховного процесу (керівників, педагогічних працівників) загальноосвітніх

навчальних закладів щодо забезпечення якості освіти в загальноосвітніх навчальних закладах Святошинського району м. Києва (за результатами колегії Головного управління освіти і науки м. Києва);

- проаналізувати ефективність оцінювання діяльності учасників навчально-виховного процесу (керівників, педагогічних працівників) загальноосвітніх навчальних закладів за результатами перевірки діяльності загальноосвітніх навчальних закладів Святошинського району м. Києва щодо забезпечення якості освіти.

Основний виклад матеріалу. Оцінювання діяльності учасників навчально-виховного процесу (керівників, педагогічних працівників) здійснюється в різні періоди діяльності загальноосвітнього навчального закладу. Зокрема, попереднє (формує) оцінювання здійснюється до початку виконання програми діяльності загальноосвітнього навчального закладу; проміжне оцінювання реалізується протягом навчального року; завершальне або підсумкове оцінювання здійснюється після завершення програми, у кінці навчального року. Необхідно відзначити, що формує оцінювання має на меті розробити стратегію і поточне планування діяльності загальноосвітнього навчального закладу. Проміжне оцінювання здійснюється у процесі реалізації визначених завдань і дає змогу зробити висновки про досягнення його результатів. Підсумкове оцінювання спрямоване на оцінку результату, передбаченого на початку навчального року. Умовно оцінювання можна поділити на три основні групи: оцінювання ситуації, процесу реалізації програми та її впливу на учасників освітньої діяльності [2].

Особливого значення набуває оцінювання, що здійснюється час від часу, і спрямоване на визначення ефективності й практичної обґрунтованості. Оцінювання здійснюється шляхом порівняння показників з очікуваними результатами і визначає роботу учасників навчально-виховного процесу (керівників, педагогічних працівників) загальноосвітніх навчальних закладів.

Оцінювання діяльності учасників навчально-виховного процесу (керівників, педагогічних працівників) в умовах зміни освітньої політики та реформування системи освіти обумовлює необхідність розуміння підходів щодо забезпечення якості діяльності загальноосвітнього навчального закладу.

Практично неможливо розробити критерії (параметри) оцінювання діяльності учасників навчально-виховного процесу (керівників, педагогічних працівників) загальноосвітніх навчальних закладів, якщо не розроблені конкретні цілі і його завдання. За цієї умови учасники самооцінної діяльності часто не знають її кінцевих цілей і напрямів.

Саме тому дослідники Л.К. Гребенкіна, Н.С. Анциперова визначили самооцінні цілі: головні й глобальні, що диктуються вимогами суспільства; приватні та конкретного етапу розвитку, що викликані запитом суспільства. Цілі близькі та пов'язані з прогнозуванням й орієнтовані на майбутнє. Однак цілі визначаються заздалегідь, перед

проведенням процедури оцінювання. Вони є основою для прогнозування перспектив і тенденцій розвитку загальноосвітнього навчального закладу. Для реалізації цілей необхідна концепція та програма його розвитку, в яких має бути передбачено і проведення оцінювання діяльності учасників навчально-виховного процесу (керівників, педагогічних працівників) загальноосвітніх навчальних закладів. Після чого здійснюється проектування діяльності загальноосвітнього навчального закладу [1, 41].

Сьогодні найбільш розповсюдженою схемою оцінювання діяльності учасників навчально-виховного процесу (керівників, педагогічних працівників) загальноосвітніх навчальних закладів є змішана форма оцінювання (внутрішня і зовнішня, професійна і громадська).

Оцінювання діяльності учасників навчально-виховного процесу (керівників, педагогічних працівників), на думку вчених С.Є. Шишова, В.А. Кальней, є, з одного боку, методом надання допомоги в педагогічній діяльності, а з другого – інструментом, що дозволяє встановити їх шанси на службове зростання. У цьому контексті оцінювання роботи вчителів є складовою частиною (додатковим елементом) процесу глобальної оцінки ефективності діяльності навчальних закладів і системи освіти в цілому [4, 44–54].

Ефективність діяльності закладів освіти залежить від роботи педагогічних працівників. Оцінювання діяльності учасників навчально-виховного процесу (керівників, педагогічних працівників) загальноосвітніх навчальних закладів передбачають проведення індивідуальної роботи з педагогічним колективом, створення умов для обміну досвідом, взаємодію учителів різного рівня професійної підготовки, налагодження системи наставництва тощо.

Педагог має володіти навичками самоосвіти, самоконтролю, самоаналізу своєї педагогічної діяльності. З метою оперативного виявлення професійних труднощів учителя під час проведення оцінювання та визначення його професійної компетентності актуальною є діагностика педагогічного колективу, що забезпечує науковий підхід до організації роботи адміністрації школи з педагогічними працівниками, вивчає різні напрями діяльності педагога:

- готовність учителя працювати в навчальному закладі;
- здатність використовувати сучасні інноваційні та інформаційні технології;
- уміння планувати свою педагогічну діяльність;
- уміння співпрацювати в колективі;
- уміння організувати навчально-виховну роботу;
- підвищення свого професійного рівня;
- уміння організувати та проводити моніторинг діяльності на своєму рівні.

Відповідно до завдань нашого дослідження основними критеріями (параметрами) оцінювання діяльності учасників навчально-виховного процесу

(керівників, педагогічних працівників) загальноосвітніх навчальних закладів визначено:

- організація учнівської молоді на педагогічну професію;
- залучення студентів ВНЗ до роботи в навчальних закладах;
- зв'язок районних управлінь освіти та керівників навчальних закладів із педагогічними ВНЗ;
- створення умов для адаптації молодих спеціалістів;
- кількісна та якісна характеристика педагогічних і керівних кадрів;
- вивчення укомплектованості та плинності педагогічних і керівних кадрів;
- підвищення фахового рівня підготовки та атестації педагогічних кадрів;
- вивчення ефективного розподілу педагогічного навантаження серед педагогічних працівників;
- здійснення морального та матеріального стимулювання педагогічних працівників;
- ефективність роботи районної Школи резерву заступників директорів ЗНЗ.

Отже, *організація підготовки учнівської молоді на педагогічну професію* передбачає виявлення та професійну орієнтацію учнів, мотивованих на професію вчителя, що є одним із методів вирішення кадрового забезпечення у місті. Необхідно створювати класи педагогічного профілю, проводити спеціальну підготовку учнів, визначити їхні педагогічні нахили та мотивацію до професійної діяльності, надавати здебільшого та обдарованим учням можливість підготовки та вступу до педагогічного ВНЗ, реалізувати принципи неперервності педагогічної освіти.

За результатами дослідження, у 2002 році для вступу до педагогічного ВНЗ випускникам загальноосвітніх навчальних закладів було видано двісті сімдесят вісім направлень, вступило лише сорок шість випускників; у 2003 році видано п'ятдесят два направлення до ВНЗ, вступило сорок шість випускників. Як свідчить практика, кількість випускників, які вступають до педагогічних ВНЗ без направлень, є значно більшою і має тенденцію до зростання (у 2002 р. – дев'яносто сім випускників, у 2003 р. – сто двадцять три випускники). При цьому зменшується кількість учнів з учительських сімей, які виявили бажання навчатися у педагогічному ВНЗ. Так, у 2002 році із ста сорока трьох учнів, які вступили до педагогічних ВНЗ, дванадцять з учительських родин, у 2003 році із ста сорока п'яти учнів – четверо учнів з учительських родин стали студентами педагогічних ВНЗ. Керівникам загальноосвітніх навчальних закладів варто звернути увагу на цей факт.

Під час проведення моніторингу діяльності педагогічних класів на базі загальноосвітніх навчальних закладів необхідно проаналізувати:

- науково-методичний, кадровий, матеріальний потенціал навчального закладу;
- забезпеченість відповідними навчальними програмами;

- організацію лекційно-семінарської системи навчання;
- кваліфікацію вчителів, які викладають у педагогічному класі;
- забезпеченість навчально-методичним обладнанням тощо.

Залучення студентів ВНЗ до роботи у загальноосвітніх навчальних закладах. З метою покращання якості освіти та ліквідації дефіциту педагогічних кадрів до роботи в загальноосвітніх навчальних закладах залучаються студенти-старшокурсники. Головним управлінням освіти і науки м. Києва розроблено комплекс соціальних гарантій для студентів-старшокурсників (професійна перепідготовка, часткове вирішення житлових питань, матеріальне стимулювання, забезпечення проїзними квитками, відстрочення служби в армії) тощо.

За результатами дослідження, проведеними у Святошинському районі (2004 р.), за 14-годинного педагогічного навантаження студентів їх переводять на індивідуальну форму навчання з отриманням 30% надбавки до посадового окладу (33 студенти), 30 студентів мають педагогічне навантаження менш ніж 9 годин. Із 63 студентів, які працюють у районі, менше половини (38%) мають наміри залишитися працювати в загальноосвітніх навчальних закладах.

Для вивчення педагогічних здібностей молодих спеціалістів доцільно використовувати професійні анкети Б. Басса, які дозволяють на початковому етапі виявляти особистісні якості, творчий потенціал, уміння організувати свій час. Молодим спеціалістам необхідно пропонувати роботу, безпосередньо пов'язану з їхнім професійним розвитком.

Оцінювання діяльності учасників навчально-виховного процесу (керівників, педагогічних працівників) щодо *створення умов для адаптації молодих спеціалістів* передбачає вивчення заходів, спрямованих на стимулювання педагогічних кадрів, пропаганду професії педагога (створення вчительської газети, музею педагогіки, пропаганда педагогічної тематики на теле- і радіоканалах), створення громадських організацій молодих учителів, організацію дозвілля, соціальну, психологічну та професійну підтримку молодих спеціалістів. З метою надання фахової методичної підтримки необхідно організувати відповідні семінари, консультації, створювати середовища професійного спілкування.

Наявність інформації про *кількісну та якісну характеристику педагогічних працівників* дає можливість визначити рейтинг кожного педагога зокрема. Рейтинг учителя визначається за відповідними параметрами: якісна характеристика вчителя-предметника, характеристика позакласної діяльності, результативність методичної роботи, визначення рейтингу вчителя адміністрацією та учнями навчального закладу.

Запропонована технологія вивчення кількісної та якісної характеристики педагогічних працівників дає можливість здійснити моніторинг і показати дійсну картину діяльності педагогічного колективу. Рівень педагогічної майстерності можна перевірити і на основі спостережень педагогічних

ситуацій, що простежується щодня в навчальному закладі. Саме так можна визначити вміння педагога орієнтуватися в різних педагогічних ситуаціях.

Дослідженням передбачено вивчити *укомплектованість загальноосвітніх навчальних закладів педагогічними кадрами та їх плінність*. Оцінювання кількісної характеристики педагогічних працівників можна здійснювати за такими параметрами: склад педагогічних працівників (вік, кількість учителів пенсійного віку, стаж педагогічної роботи, стаж керівної роботи (для керівників закладу), освіта, кваліфікація педагогічних кадрів (вчитель-методист, старший учитель, вища кваліфікаційна категорія, перша кваліфікаційна категорія, друга кваліфікаційна категорія, учитель-спеціаліст) тощо.

Результати педагогічного дослідження засвідчили, що в районі працює 2548 педагогічних працівників, з них – 89% учителів мають вищу освіту. 44% учителів присвоєно кваліфікаційний рівень – вища категорія, першу та другу категорію – 19%, спеціаліст – 21% педагогічних працівників. Педагогічне звання “старший учитель” присвоєно 15% учителів, “учитель-методист” – 12%. У районі не вирішено питання гендерної освіти. Найнижчий відсоток 8% від загальної кількості педагогічних працівників у місті вчителів чоловічої статі.

Підвищення *фахового рівня підготовки та атестації педагогічних працівників*. Робота з педагогічними кадрами щодо підвищення професійного рівня має стати пріоритетним напрямом діяльності загальноосвітнього навчального закладу. Адміністрація загальноосвітнього навчального закладу у співпраці з інститутами післядипломної педагогічної освіти повинні максимально використовувати можливості й оперативно впроваджувати різні форми підвищення кваліфікації й курсової перепідготовки вчителів для покращання їхньої педагогічної діяльності. Моніторинг підготовки педагогічних працівників передбачає вивчення доцільності планування професійного вдосконалення вчителів адміністрацією навчального закладу, предметні курси (КМПУ ім. Б.Д. Грінченка, курси за кордоном, курси в інших ВНЗ, інші курси) тощо.

Вивчення ефективного *розподілу педагогічного навантаження серед педагогічних працівників*. Відповідно до Закону України “Про освіту” передбачено обсяг педагогічного навантаження вчителів визначати керівнику загальноосвітнього навчального закладу на підставі законодавства і затверджувати відповідним органом управління освіти. За згодою вчителя навантаження може бути менше тарифної ставки. Моніторинг ефективності використання робочого часу вчителя передбачає: вивчення його щотижневого навантаження (кількість учителів з навантаженням 6–9 год., 9–18 год., 18–27 год., 27 і більше 30 год.), наявність методичного дня у вчителя, наявність і кількість “вікон”, відсоток постійних заміни тим самим предметом і відсоток годин для заміни іншими предметами тощо.

Вивчення питання розподілу педагогічного навантаження засвідчило, що 72% учителів мають педагогічне навантаження більше ставки, 15%

учителів мають більше 28 годин. Водночас менше 18 годин педагогічного навантаження – 28% учителів з-поміж студентів і вчителів пенсійного віку. Учителі технічної праці – 31%, фізичного виховання – 21%, інформатики – 18%, математики – 13%, фізики – 12%, іноземної мови – 10% мають педагогічне навантаження більше 28 годин. Це свідчить про тенденцію до зростання “дефіцитних” спеціальностей.

Основою кадрової політики є *здійснення морального та матеріального стимулювання педагогічних працівників*, принципи збереження та розвитку кадрового потенціалу, посилення соціальної захищеності педагогічних працівників, підвищення престижу вчительської професії. За останні роки загострилася проблема соціальної та матеріальної підтримки педагогічних працівників, виникла необхідність вивчати питання соціальних гарантій учасникам освітнього процесу. В основі кадрової політики закладено принципи збереження та розвитку кадрового потенціалу освітньої галузі, посилення соціальної захищеності та підвищення престижу роботи педагогічних працівників. Необхідно зазначити, що у Святошинському районі м. Києва розроблена система стимулювання педагогічних працівників, які здійснюють інноваційну діяльність: уведено номінацію “Учитель-новатор” для морального та матеріального заохочення вчителів-експериментаторів з врученням дипломів Голови РДА та премій (розпорядження РДА від 23.08.2004 № 1636 “Про затвердження Положення про персональну педагогічну нагороду “Перлини освітянської ниви”).

Таким чином, оцінювання діяльності учасників навчально-виховного процесу (керівників, педагогічних працівників) передбачає застосування зібраних даних для формулювання оцінного судження щодо певної ситуації; можливість збільшення фінансових запитів системи освіти та забезпечення швидкого розвитку цієї галузі; демонстрацію освітніх досягнень, що значно розширить межі її впливу. Систематичне проведення оцінювання діяльності учасників навчально-виховного процесу (керівників, педагогічних працівників) посилить необхідність зіставлення результатів діяльності роботи загальноосвітнього навчального закладу та системи освіти в цілому.

ЛІТЕРАТУРА

1. Гребенкина Л.К., Анциферова Н.С. Технология управленческой деятельности заместителя директора школы. – М.: Центр “Педагогический поиск”, 2000. – С. 41.
2. Демченко І.Л., Костенко К.С., Поп К. Основи здоров'я: моніторинг і оцінка впровадження навчальної програми: Навчально-методичний посібник для методистів і учителів загальноосвітніх навчальних закладів. – К., 2006. – 82 с.
3. Локшина О. Зовнішнє оцінювання навчальних досягнень учнів // Стратегія реформування освіти в Україні: Рекомендації з освітньої політики. – К.: К.І.С., 2003. – С. 83–103.
4. Шишов С.Е., Кальней В.А. Школа: мониторинг качества образования. – М.: Педагогическое общество России, 2000. – С. 24.

УДК 811.111

Березюк Е.М.

ПРОЕКТНАЯ РАБОТА КАК ЭФФЕКТИВНОЕ СРЕДСТВО ОБУЧЕНИЯ АНГЛИЙСКОМУ ЯЗЫКУ ДЛЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБЩЕНИЯ

В статье рассматривается проблема внедрения проектного метода в процесс обучения в неязыковом вузе. В ней теоретически обоснована целесообразность использования информационно-исследовательского текстового проекта для обучения профессиональному английскому, выяснено особенности его применения.

У статті розглядається проблема впровадження проектного методу в навчальний процес немовного ВНЗ. У ній теоретично обґрунтовано доцільність використання інформаційно-дослідницького текстового проекту для навчання професійної англійської, з'ясовано особливості його застосування.

Ключові слова: професійне спілкування, проектна робота, типи проектів, текстовий проект, структура проекту, організація проектної роботи.

The article focuses on the implementation of the project method in the process of teaching professional English. It gives the theoretic background of using the information-research text project and deals with the peculiarities of its practical realization.

Key words: teaching professional English, project work, types of project, text project, structure of the project, organization of project work.

Будущий профессионал в процессе обучения должен овладеть определенным уровнем коммуникативной культуры, в том числе на иностранном языке, для осуществления совместного поиска решений профессиональных задач.

Исследователи профессионального иноязычного общения связывают его с категорией деятельности [5, 22–23]. Известен тезис о взаимосвязи общения и деятельности, согласно которому любые формы общения включены в специфические формы общения совместной деятельности людей, направленной на выполнение различных функций. Таким образом, профессиональное общение – специфическая форма межличностного взаимодействия, обучение которому, согласно современным методическим тенденциям, должно проходить в условиях, приближающихся по своим основным характеристикам к реальному общению.

В реальном профессиональном общении реализуются следующие основные функции [5, 24]: инструментальная, которая позволяет получать и передавать информацию; интегративная, используемая как средство объединения деловых партнеров для решения совместных задач; самовыражения и самоутверждения; трансляционная, благодаря которой осуществляется обмен опытом и знаниями; социализации – формирование и развитие культуры профессионального общения.

Одной из форм учебного процесса, имитирующей условия реального профессионального общения, является коллективная работа студентов,