

**Віра Олександрівна Вихрущ,**

доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри педагогіки та гендерної рівності Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка

## **ТЕХНОЛОГІЯ ВЕБ-КВЕСТ У ФОРМУВАННІ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ**

### **КУРСАНТА-ПРИКОРДОННИКА: МЕТОДИЧНИЙ АСПЕКТ**

*У статті подано педагогічну характеристику і загальнометодичний потенціал інтерактивної технології веб-квест. Залучення курсантів-прикордонників до активного використання Internet-ресурсів під час колективної роботи у групах сприяє формуванню в них корпоративної культури.*

**Ключові слова:** *інтерактивні технології, веб-квест, методика веб-квест, корпоративна культура, професійна підготовка курсанта-прикордонника.*

**Постановка проблеми у загальному вигляді.** Сучасна професійна освіта передбачає формування групи компетенцій, що стосуються діяльності людини: компетенції пізнавальної діяльності; компетенції інформатизованих технологій; компетенції діяльності. З цією метою навчальна діяльність курсантів вищих навчальних закладів повинна бути орієнтована на вирішення практичних завдань, які стосуються майбутньої професійної діяльності і спрямовані на забезпечення їх професійного та життєвого самовизначення.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано вирішення даної проблеми та на які опирається автор.** Науковці Н. Лямзіна, П. Асоянц, О. Барибін, Г. Буран, М. Бухаркіна, М. Євдокімова, О. Москалець, Є. Полат, С. Радецька, С. Тітова, П. Сисоєв, Г. Чекаль, О. Чувіліна, В. Угольков вживають такі терміни, як Internet-технології, телекомунікаційні технології, комп'ютерні технології тощо [8, с. 101]. Серед інформатизованих технологій у навчальному процесі вищої школи певне місце займає навчальна технологія, відома під назвою веб-проект або веб-квест.

Великий психолого-педагогічний та дидактичний потенціал веб-квест, вихід цієї форми організації навчання власне за межі аудиторії й аудиторного часу, відповідність інформаційно-комунікаційним тенденціям розвитку суспільства та освіти робить веб-квест актуальним об'єктом сучасних педагогічних досліджень (О. Багузіна, О. Волкова, Г. Воробйов, О. Львова).

**Метою статті** є аналіз дидактичного потенціалу технології веб-квест у формуванні корпоративної культури курсанта-прикордонника і методичні особливості її використання.

**Виклад основного матеріалу дослідження.**

З огляду на дидактичні можливості технологія веб-квест забезпечує включення у навчальний процес ресурсів Internet та при цьому не вимагає особливих технічних знань. Веб-квест може виконуватися індивідуально, але групова робота у межах цієї технології є більш продуктивною. При цьому можна досягнути двох цілей навчання – комунікації й обміну інформації, що є доволі проблематичним в умовах традиційних підходів до забезпечення фахової підготовки курсантів-прикордонників. Добре структурована веб-квест технологія ініціює розгляд проблем з різних точок зору, змушує думати, передбачає активне використання інформаційного простору Internet, формує одну із соціально значущих компетентностей – інформаційну компетентність. У процесі розподілу ролей у проекті курсанти оцінюють свої знання і можливості з позицій найбільш оптимального їх використання у спільній діяльності, що у результаті призводить до оптимального вирішення основної проблеми, а отже, до поступового формування вже у стінах вищого військового закладу корпоративної культури майбутніх прикордонників.

Корпоративна культура – це “обличчя” певної групи/колективу, яке складається з людей, що працюють у ній, їх поведінки, цінностей та переконань. Корпоративна культура – це стиль життя, мислення, дій колективу, а відтак, вона є глобальним явищем, яке безпосередньо впливає на професійну діяльність у цілому. Водночас – це не фіксована раз і назавжди форма, це атмосфера, яку можна та потрібно створювати, підтримувати, розвивати,

керувати нею; це явище, що постійно розвивається як живий організм. Цілеспрямоване формування і зміна корпоративної культури є довгим та складним процесом.

Корпоративна культура спрямована в майбутнє, створює базу для перспективної діяльності та реалізації стратегічного менеджменту. Вона втілює загальнолюдські і професійні цінності, організовуючи їх взаємозв'язок та єдність. Це оригінальне поєднання прийнятих у конкретній групі/колективі цінностей, стосунків, норм, звичок, традицій, ритуалів, ідей, правил поведінки і стилю, які сприймаються та поділяються всіма членами команди; це робить колектив неповторним, об'єднує людей і допомагає їм вирішувати завдання, що постають перед ними (Є. Полат, С. Резцова, О. Фаєвцова).

У структуру поняття “корпоративна культура” входить також і усвідомлення кожним членом групи/колективу свого місця в ньому. Корпоративна культура об'єднує колектив, сприяє його єдності та цілісності, організаційній ідентичності, але при цьому в жодному разі не втрачається ідентичність кожного члена колективу, – навпаки, його здібності і талановитість визнаються та сприяють розвитку групи/колективу. У свою чергу, це формує у фахівця відчуття надійності колективу, до якого він належить, його статусу у цьому колективі, розвиває відчуття соціальної захищеності.

Розуміння сутності корпоративної культури допомагає всім правильно розуміти й інтерпретувати сутність фаху, стимулює самосвідомість та високу відповідальність кожного за виконання особистих і колективних завдань. Без єдиної системи цінностей, норм, правил колектив не може стабільно функціонувати та досягати поставлених цілей, а особистість, яка до нього належить, не може професійно реалізуватися.

З огляду на це, використання у проектній діяльності Internet-простору як інструменту творчої діяльності сприяє досягненню кількох цілей: підвищенню мотивації до самоактуалізації; формуванню нових компетенцій; реалізації креативного потенціалу; підвищенню особистісної самооцінки; розвитку

незадіяних у навчальному процесі якостей особистості (наприклад, поетичних, музичних, художніх здібностей тощо).

На переконання багатьох учених та практиків, використання веб-квест у навчанні будь-якої навчальної дисципліни поєднує в собі дидактичні переваги методу проектів і нові можливості, які відкриває для її інтенсифікації та модернізації Internet.

У літературі існує ціла низка *тлумачень* цієї назви [10–13]):

освітній веб-квест – проблемне завдання з елементами рольової гри, для виконання якого потрібні ресурси Internet ([http://www.itlt.edu.nstu.ru/webquest\\_collections.php](http://www.itlt.edu.nstu.ru/webquest_collections.php));

веб-квести є міні-проектами, які ґрунтуються на пошуку інформації у Internet (Є. Нечитайлова);

освітній веб-квест – це сайт в Internet, з яким працюють курсанти, виконуючи те чи інше навчальне завдання (Ю. Романцова);

веб-квест – це один з видів телекомунікаційних проектів (В. Невзорова, М. Гонтарева);

веб-квест – це дидактична структура, у межах якої викладач формує пошукову діяльність курсантів, задає їм параметри цієї діяльності і визначає її час (Я. Биховський, Г. Шаматанова, М. Кашапов, Н. Ключова, І. Лоханіна). Саме ця точка зору й є базовою для авторського підходу.

Розрізняють два види веб-квестів: для короткотермінової (мета – поглиблення знань та їх інтеграція, розраховані на одне-три заняття) і тривалої роботи (мета – поглиблення та перетворення знань курсантів, розраховані на тривалий термін: на семестр або навчальний рік). Особливістю освітніх веб-квестів є те, що частина або вся інформація для самостійної чи групової роботи курсантів з ними знаходиться на різних веб-сайтах. Крім того, результатом роботи з веб-квестом може бути публікація робіт курсантів у вигляді веб-сторінок і веб-сайтів (локально або в Internet), у вигляді усного виступу, комп'ютерної презентації, мультфільму тощо.

В. Кругліков називає такі *принципи* інтерактивного навчання, на яких базується і веб-квест технологія: індивідуалізації, гнучкості, елективності, контекстного підходу та розвитку співробітництва [5, с. 56]. На думку М. Мосіної, інтеграція веб-квест, зокрема, до іншомовної освіти курсантів надає можливість реалізовувати як загальнодидактичні, так і власне методичні принципи навчання іноземних мов, зокрема, принципи інтерактивності, автономності й автентичності [5, с. 172].

П. Сисоєвим та М. Євстигнєєвим встановлено, що веб-квест є найскладнішою з низки інформаційно-комунікаційних технологій, таких як Hotlist, Treasure Hunt, Multimedia Scrapbook, оскільки у ньому можна вирішувати комплексні навчальні завдання, а відтак і формувати різноманітні мовленнєві та дослідницькі вміння, професійні якості [8, с. 108].

Така підтримка нового методу, очевидно, обумовлена тим, що детально розробленою є його структура, яка слугує своєрідною матрицею, дуже зручною для створення, організації і проведення веб-квест. Функціональна сутність кожного з компонентів обумовлена його місцем у веб-квесті.

Ключовими *елементами* змістового наповнення структури веб-квест є:

– вступ, де подана конкретна проблема, яку слід вирішити учасникам проекту, стисло окреслений сценарій веб-квест та ролі учасників;

– завдання, де визначено результат пошукової (самостійної та колективної) роботи учасників (що саме очікуємо отримати як кінцевий продукт, головне, навіщо він був створений). Завдання повинно містити мотивацію для спільної пізнавально-пошукової діяльності, бути прив'язаним до реальних потреб курсантів, цікавим для них, надавати простір для їх творчості. Компонентом завдання може бути і список ролей, який програмує функції кожного учасника команди. Виконуючи ці функції, кожен курсант спочатку робить самостійний пошук та обробку інформації, а потім пропонує свій внесок для обговорення у колективі і, зрештою, для створення спільного кінцевого продукту веб-квест;

– список інформаційних ресурсів, необхідних для виконання курсантами завдання (в електронному вигляді або на папері, де зазначені посилання на Інтернет-ресурси, адреси тематичних веб-сайтів);

– етапи роботи, де завдання для самостійного виконання учасниками чергують із груповим обговоренням проміжних результатів роботи кожного та прийняттям рішень щодо створення/удосконалення і презентації кінцевого продукту веб-квест.

*Критерії методичної оцінки веб-квестів*, які розробили В. Dodge та Т. March [9], спрямовано на визначення рівня реалізації поставлених завдань у кожному розділі: *вступ* – мотивуюча і пізнавальна цінність; *завдання* – проблемність, чіткість формулювання, пізнавальна цінність; *порядок роботи та необхідні ресурси* – точність опису послідовності дій; релевантність, різноманіття й оригінальність ресурсів; різноманіття завдань, їх орієнтування на розвиток мислительних навичок високого рівня; *наявність методичної підтримки* – допоміжних і додаткових матеріалів для виконання завдання; під час використання рольової гри – адекватний вибір ролей та ресурсів для кожної ролі; *оцінка* – адекватність поданих критеріїв оцінки типових завдань, чіткість опису критеріїв і параметрів оцінки, можливість вимірювання результатів роботи; *підсумок* – взаємозв'язок із вступом, точний опис навичок, яких набудуть студенти у разі виконання пропонованого веб-квесту.

Веб-квест є комплексним завданням, тому оцінка його виконання повинна ґрунтуватися на кількох критеріях, орієнтованих на тип проблемного завдання та форму подання результату.

На практиці зазначені структура і критерії втілюються на взаємопідпорядкованих *етапах* роботи з реалізації веб-квест технології.

*На першому етапі* викладач проводить *підготовчу роботу*, знайомить із проблемою, формулює проблему. В умовах вищої школи залежно від первинного рівня професійної підготовки курсантів ці функції можуть бути здійснені і самими майбутніми фахівцями на засадах проблемного навчання. Темі обираються таким чином, щоб під час роботи над ними курсант поглибив

свої знання з навчальної дисципліни або набув нових знань. Темі повинні бути цікаві та корисні для майбутніх фахівців, щоби курсант міг обрати собі діяльність згідно з його уподобаннями і працював, усвідомлюючи необхідність вирішення поставленої фахової проблеми. Ту саму тему можуть обрати кілька курсантів/мікрогруп або вона може бути спільною для всього колективу. У такому випадку обговорення результатів роботи буде цікавим тим, що буде висвітлювати проблему з різних точок зору. Курсанти знайомляться з основними поняттями з обраної теми, матеріалами аналогічних проектів. Якщо робота здійснюється в єдиній команді, то на виконання однієї ролі можуть претендувати 1–4 особи. Кожна роль передбачає виконання свого завдання, яке слід буде виконати та подати звіт про виконану роботу у зазначеному у завданнях вигляді. У мікрогрупах, які за своєю кількістю не повинні перевищувати 6–8 осіб, розподіл ролей є чітким та індивідуалізованим.

Наприклад, дійовими особами веб-квесту “Тероризм – глобальна проблема людства” ([www.spodon.ru/quest/terror/index.index.html](http://www.spodon.ru/quest/terror/index.index.html)) може бути:

– історик, чийм завданням є пошук інформації про витоки виникнення проблеми тероризму, дослідження історичних аспектів виникнення і розвитку тероризму у світі та нашій країні;

– політолог, який досліджує вплив тероризму на світову політику;

– юрист, який здійснює добір нормативно-правової бази з певної проблеми, визначає вид і рівень кримінальної відповідальності за здійснення кримінальних дій;

– начальник ЦО та НС інформує про заходи попередження та безпеки, правила поведінки в умовах здійснення теракту і дій населення в умовах надзвичайних ситуацій, пов’язаних із поведінкою терористів та екстремістів;

– міжнародний оглядач збирає інформацію, пов’язану з досвідом боротьби з тероризмом у різних країнах, заходами забезпечення безпеки, визначає рівень психологічного впливу тероризму на населення і соціальні прошарки, у яких можливо формування терористичних угруповань.

Мета таких веб-квестів – розширення меж пізнання у правовій сфері, формування правової свідомості, виховання правової культури, попередження екстремістських настроїв серед молоді, розвиток професійних навичок роботи з інформаційними технологіями, формування фахових умінь та навичок у курсантів-прикордонників. Досягнення мети передбачає виконання й іншої, не менш значущої, виховної функції – формування уявлення про професійне середовище та відчуття причетності до нього. Усі члени команди/мікрогрупи повинні допомагати один одному і за необхідності навчати роботи з комп'ютерними програмами.

*Завдання* веб-квестів є окремими блоками запитань та переліком адрес в Internet, де можна одержати необхідну інформацію. Необхідною є конкретизація/уточнення кроків виконання основного завдання веб-квест.

Абстрагуючись від “змістовного” наповнення завдання, проаналізуємо зміст веб-квест з огляду на виконання певних інтелектуальних і загальнопедагогічних дій. Запитання формулюються таким чином, щоб під час відвідання сайту курсант був змушений зробити відбір матеріалу, виокремивши основне з тієї інформації, яку він знайшов. Структура першого веб-квест має бути простішою, ніж звичайна для веб-квест, завдання – чітко сформульованими, а ресурси повинні містити лише найвагоміші джерела, необхідні для виконання завдання. Це уможливить мінімізацію труднощів, які виникають під час запровадження нового для курсантів виду навчальної діяльності. Іншими словами, слід забезпечити своєрідний пропедевтичний етап, який можна поділити на ознайомлювальний-орієнтувальний та орієнтувальний-мотивувальний, коли, відповідно, курсанти отримують завдання “...розробити і подати певний продукт на розгляд групі експертів тощо” та мають прочитати і зрозуміти інструкцію, усвідомивши що й як треба зробити, у якому режимі (індивідуально чи з партнерами), упродовж якого часу і, найголовніше, яким має бути кінцевий продукт та як його презентувати.



Б. Додж визначив такі види завдань для веб-квестів:

| <i>Переказ</i>  | <i>Компіляція</i>   | <i>Творче завдання</i>  |
|---|---|---|
| демонстрація розуміння теми на основі подання матеріалів з різних джерел у новому форматі; створення презентації, плакату, розповіді. | трансформація формату інформації, одержаної з різних джерел; створення книги мудрості, віртуальної виставки, капсули культури тощо. | творча робота у певному напрямку професійної діяльності, розробки, відеоролика. |
| <i>Планування та проектування</i>   | <i>Самопізнання</i>   | <i>Аналітичне завдання</i>  |
| розробка плану або проекту на основі заданих умов.  | Будь-які аспекти дослідження особистості.   | пошук і систематизація інформації.  |
| <i>Детектив, головоломка, таємнича історія</i>  | <i>Досягнення консенсусу</i>  | <i>Оцінка</i>   |
| висновки на основі суперечливих фактів.   | вироблення рішення з нагальної проблеми.  | Обґрунтування певної точки зору.  |
| <i>Журналістське розслідування</i>  | <i>Переконання</i>  | <i>Наукові дослідження</i>  |
| об'єктивний виклад інформації (розподіл думок та фактів).   | Схиляння на свій бік опонентів або нейтрально налаштованих осіб.  | вивчення різних явищ, відкриттів, фактів на основі унікальних он-лайн джерел.   |

Веб-квест може бути успішним засобом навчання майбутніх фахівців публічного виступу, якщо він розроблений з урахуванням системи певних принципів. Перший принцип стосується урахування розробником веб-квест змісту професійно орієнтованого навчання таким чином, як його подано в робочій програмі певної кафедри, а саме – змістовної тематики, цільових умінь, типових ситуацій ділової комунікації спеціалістів тощо.

Наступний принцип відображає градацію складності завдання, що є основою веб-квест. Виходячи з вищенаведеної класифікації завдань Б. Доджа [9], а також із п'ятирівневої класифікації веб-квест, запропонованої О. Волковою [2, с. 76–77] на основі урахування рівня їх складності, пропонується починати навчання професійно орієнтованого виступу з веб-квест-компіляції, який передбачає виконання спочатку репродуктивних, а невдовзі – і репродуктивно-когнітивних типів завдань.

На етапі виконання завдання формуються дослідницькі навички курсантів. Під час пошуку відповідей на сформульовані запитання серед

значної кількості інформації розвивається критичне мислення, уміння порівнювати й аналізувати, класифікувати об'єкти та явища, мислити абстраговано.

Методичну допомогу у виконанні завдання кожним членом групи може надати *алгоритм роботи* кожного учасника веб-квест:

1. Вивчи тему на основі опрацювання запропонованих джерел інформації. Знайди самостійно цікаві ресурси (тексти й ілюстрації) у мережі Internet відповідно до обраної ролі у мікрогрупі (розділ “Джерела інформації” можна поповнити новими посилками).

2. Добери матеріал, необхідний для роботи. Вивчи його (“занурення” у тему).

3. Виконай ту частину проекту, яка визначена твоєю роллю. Доведи роботу до кінця. Проконсультуйся з викладачем.

4. Оформи результати своєї роботи в електронному вигляді та передай їх членам мікрогрупи, які працюють на наступному етапі.

*Пам'ятай, що твоя робота потрібна багатьом користувачам Мережі: курсантам і викладачам. Стався відповідально до своєї частини роботи.*

Виконання центрального завдання відбувається впродовж усього виконавчого етапу, коли учасники виконують статусні або постійні ролі, відповідальні за певну частину роботи групи (Webmaster, Secretary, Powerpointer), проте кожному з них необхідно виконати такі завдання, як: ознайомитися зі змістом текстів з опорою на посилання на зазначені ресурси шляхом швидкого оглядового читання з метою розуміння основного змісту та/або у разі необхідності – повільного, поглибленого читання для детального розуміння інформації; опрацювати інформацію, зробити нотатки, виписки, запобігаючи плагіату – дослівному копіюванню; за допомогою адекватних витягів з опрацьованих текстів – створити новий, вторинний текст, який має бути цілісним за своїми дискурсивними характеристиками; переробити створений текст для усної презентації, згідно з принципами підготовки власне усного виступу, переробити створений текст для письмового супроводу на

слайдах згідно з правилами мовного та графічного оформлення; відредаговувати обидва варіанти відповідно до реєстрів усного і писемного мовлення; тренувати/репетирувати усний текст виступу за правилами презентації на публіці.

Курсанти вдосконалюють навички трансформації одержаної інформації для вирішення поставлених проблем. Накопичений досвід послідовних дій під опосередкованим керівництвом викладача допомагає надалі в індивідуальній дослідницькій діяльності у світовому інформаційному просторі. На етапі оформлення результатів відбувається осмислення проведеного дослідження. Робота передбачає відбір найбільш значущої інформації та подання її у вигляді веб-сайту, html-сторінки, слайд-шоу, буклету, анімації, постера або фоторепортажу. На цьому етапі дуже важливою є роль викладача як консультанта.

*Завершальним етапом* є презентаційно-оцінювальний, який, на відміну від попередніх етапів індивідуальної роботи і роботи у мікрогрупах, є етапом публічним. Саме на ньому учасники веб-квест презентують підсумки своєї роботи, виступають по черзі у ролях доповідача й експерта. Виходячи з відповідальної ролі цього етапу, слід також зробити презентацію першого з веб-квест тренувальною.

Обговорення результатів роботи над веб-квестами можна провести у вигляді конференції, щоб курсанти-прикордонники мали можливість продемонструвати результати своєї співпраці та усвідомити значущість здійсненого пошуку. Команда висуває людину, яка буде захищати проект. Викладач може рекомендувати виступити курсантові, чий внесок у виконану роботу є мінімальним через певні причини (це може бути відсутність вдома комп'ютера або виходу в Internet, невпевнена робота у HTML- або графічних редакторах, недостатньо розвинене логічне або аналітичне мислення). Такий курсант, усвідомлюючи відповідальність перед усією командою, докладе всіх зусиль, щоб розібратися у проблемі, на належному рівні презентувати проект і таким чином одержати навіть незначний прогрес у власних професійних

компетенціях. У цьому випадку закладається відповідальність за виконану роботу, самокритичність, взаємопідтримка та вміння виступати перед аудиторією. Досвід свідчить, що найсуворішими експертами в цій роботі є самі курсанти. Для цього важливо забезпечити конструктивне обговорення. Щоб оцінити свої знання з теми, можна запропонувати на сайті пройти он-лайн тест. Під час роботи із завданнями веб-квест можна використовувати он-лайн чат з метою обговорення одержаних матеріалів і можливостей для їх подальшого використання.

Оцінка кінцевого продукту веб-квест, де описуються *критерії оцінки* як самого кінцевого продукту – його зміст, оформлення, якість презентації, так і роботи та досягнень кожного з учасників. Б. Додж [9] рекомендує використовувати від 4 до 8 критеріїв, які можуть містити оцінку: дослідницької і творчої роботи; якості аргументації; оригінальності роботи; навичок роботи у мікрогрупі; усного виступу; мультимедійної презентації; письмового тексту тощо. Різняться також і форми оцінювання: при груповій курсанти оцінюють роботу інших груп за певними критеріями, обирають найбільш вдалу роботу або окремі елементи різних, діляться своїми враженнями; при індивідуальній – кожен учасник відповідає на питання анкети або пише аналіз своєї роботи (що сподобалось або не сподобалось, яка частина роботи була найскладнішою або залегкою, що пізнав нового). Відкрите оцінювання власної роботи та роботи колег надає можливість вчитися бути коректним у висловлюванні зауважень, визначати найбільш цікаві знахідки у виконаних завданнях, формувати власні критерії оцінювання. Обов'язковою є участь викладача, який коментує виконання роботи, оцінює досягнення, аналізує помилки, дає поради, керівництво до дій із порадами щодо організації і презентації інформації, зібраної й опрацьованої під час веб-квест.

**Висновки.** Отже, веб-квест сприяє розвитку навичок спільної діяльності та почуття відповідальності за команду, а отже створює формальні і неформальні основи для формування корпоративної культури майбутнього

офіцера-прикордонника. У цьому важливу роль відіграє система зазначених чинників.

**Перспективи подальших розвідок у даному напрямку** полягають у більш детальній методичній розробці можливостей веб-квест в умовах фахової підготовки курсантів-прикордонників стосовно: використання інформатизованих технологій для вирішення професійних завдань та способів їх презентації; самонавчання і самоорганізації курсантів-прикордонників в умовах веб-квест; технології роботи у команді (планування, розподіл функцій, взаємодопомога, взаємоконтроль з урахуванням фахової діяльності).

### Список використаної літератури

1. Быховский, Я. С. Образовательные веб-квесты [Электронный ресурс] / Я. С. Быховский. – Режим доступа : <http://ito.edu.ru/1999/III/1/30015.html>.
2. Волкова, О. В. Подготовка будущего специалиста к межкультурной коммуникации с использованием технологии веб-квестов : дисс. ... кандидата пед. наук : 13.00.08 / Волкова О. В. – Белгород, 2010. – 217 с.
3. Кругликов, В. Н. Принципы интерактивного обучения / В. Н. Кругликов. – М., 1998.
4. Лямзіна, Н. К. Веб-квест як засіб навчання майбутніх економістів публічного виступу / Н. К. Лямзіна // Педагогічний процес: теорія і практика. – 2012. – № 13. – С. 163–172.
5. Мосина, М. А. Веб-квест как средство организации учебной деятельности студентов в системе дистанционного обучения / М. А. Мосина // Иностранные языки в дистанционном обучении : материалы II Международной научно-практической конференции (Пермь, 6–8 февраля 2006 г.). – Пермь, 2006. – С. 170–175.
6. Невзорова, В. И. Накопление творческого продуктивного опыта студентами в мастерской разработчиков веб-квестов [Электронный ресурс] / В. И. Невзорова, М. Н. Гонtareва. – Режим доступа : <http://vuz.exponenta.ru/PDF/FOTO/kaz/Articles/Gontareva-Nevzorova-2.pdf>.
7. Романцова, Ю. В. Веб-квест как способ активизации учебной деятельности [Электронный ресурс] / Ю. В. Романцова. – Режим доступа : <http://festival.1september.ru/articles/513088>.

8. Сысоев, П. В. Использование современных учебных интернет-ресурсов в обучении иностранному языку и культуре [Электронный ресурс] / П. В. Сысоев, М. Н. Евстигнеев. – Режим доступа : [www.lib.tsu.ru/mminfo/000349304/02/image/02-100.pdf/](http://www.lib.tsu.ru/mminfo/000349304/02/image/02-100.pdf/).
9. Dodge, B. WebQuest Taxonomy: A Taxonomy of Tasks [Электронный ресурс] / Bernie Dodge. – 2002. – Режим доступа : <http://webquest.sdsu.edu/taxonomy.html>.
10. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.sportedu.by/Student/Student.php?ind=8>.
11. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [http://www.iteach.ru/met/metodika/a\\_2wn4.php](http://www.iteach.ru/met/metodika/a_2wn4.php).
12. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://festival.1september.ru/articles/513088/>.
13. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.spodon.ru/quest/prestupnost/index.html>.

Стаття надійшла до редакції 26.05.2013.

***Выхрущ В. А. Технология веб-квест в формировании корпоративной культуры курсанта-пограничника: методический аспект***

*В статье представлена педагогическая характеристика и общеметодический потенциал интерактивной технологии веб-квест. Приобщение курсантов-пограничников к активному использованию Интернет-ресурсов в процессе коллективной работы в группах способствует формированию у них корпоративной культуры.*

***Ключевые слова:*** интерактивные технологии, веб-квест, методика веб-квест, корпоративная культура, профессиональная подготовка курсанта-пограничника.

***Vykhreshch V. A. Web-quest technology in formation of corporate culture of a cadet-borderguard: methodological aspects***

*The article presents pedagogical characteristics and general methodological potential of interactive technology of web-quest. Involvement of cadets-borderguards into active usage of Internet-resources in the process of collaborative work in groups contributes to formation of their corporate culture.*

***Key words:*** interactive technology, web-quest, web-quest methods, corporate culture, professional training of cadet-borderguard.