



Педагогіка
ШКОЛИ

УДК 377.091.113:
378.046-021.68



**Олена
ПИЩИК**

Заступник директора
з навчально-виробничої
роботи
ДПТНЗ «Чернігівський
центр професійно-
технічної освіти»,
м. Чернігів

САМООСВІТА КЕРІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ В УМОВАХ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ

Статтю присвячено актуалізації процесу самоосвіти керівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти в умовах глобалізації та інтеграції освіти. Представлено різні трактування самоосвітньої діяльності в зарубіжній літературі. Аналізується роль самоосвіти в контексті розвитку комунікативної культури керівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти.

Ключові слова: самоосвіта, професійна освіта, навчання протягом життя, керівники закладів професійної (професійно-технічної) освіти, комунікативна культура.

Актуальність теми дослідження. В сучасних умовах система післядипломної педагогічної освіти здійснила динамічну модернізацію, з одного боку, зберігаючи конструктивну прихильність історичним педагогічним традиціям, а з іншого – енергійно та виважено реформує свою освітню політику відповідно до основних принципів Болонського процесу. У світлі завдань, висунутих перед закладами післядипломної педагогічної освіти важливою є думка про необхідність здійснення безперервної професійної самоосвіти та саморозвитку.

Постійне зростання вимог ринку праці до рівня підготовки фахівців змушує удосконалювати систему професійного навчання в цілому. Сучасна модель розвитку освіти

визначається парадигмою, яка переносить акценти з освітньої діяльності на самоосвітню. Не викликає сумніву той факт, що домогтися соціального та економічного успіху, бути конкурентоспроможним може лише той, хто постійно розвиває та підтримує свої професійні навички на високому рівні.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичні та практичні проблеми самоосвіти висвітлено в дослідженнях вітчизняних та зарубіжних науковців (А. Абдулаєва, Л. Баренбаум, Т. Борисова, І. Вертильєцька, І. Грабовець, Н. Ілініцька, А. Кописова, І. Кузнецова, С. Лайпанова, Н. Терещенко, Л. Тучкіна, Л. Шапошнікова, Л. Шевчук, Т. Юденко тощо). Самоосвіта керівних кадрів професійної

(професійно-технічної) освіти розглядається в дослідженнях В. Олійника, А. Чміля, Л. Сергєєвої та ін. Наукові дослідження визначають, що самостійне оволодіння знаннями є найважливішим компонентом безперервної освіти.

Виклад основного матеріалу.

Аналіз ходу реформування освіти в Україні у рамках Болонського процесу призводить до висновку про зростаючу роль самоосвіти здобувачів освіти, як найважливішої умови формування всебічно розвиненої особистості та є одним із головних завдань післядипломної педагогічної освіти при підготовці керівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти (ЗПО).

Сучасні керівники ЗПО – лідери, як у колективі, так і в освіті в цілому. Тому в нинішніх умовах реформування системи освіти для забезпечення конкурентоспроможності на ринку надання освітніх послуг постає питання вмілого керівництва закладом професійної (професійно-технічної) освіти. Все це вимагає і нового підходу до підготовки керівних кадрів у закладах післядипломної педагогічної освіти.

Метою післядипломної освіти є задоволення індивідуальних потреб громадян в особистісному та професійному зростанні. Також післядипломна освіта має сприяти забезпеченню потреб держави, зокрема, у кваліфікованих кадрах високого рівня професіоналізму та культури, які здатні компетентно і відповідально виконувати посадові функції, впроваджувати новітні технології, сприяти подальшому соціально-економічному розвитку суспільства.

У сучасних дослідженнях існують різні тлумачення терміну «самоосвіта». Науковці по-своєму трактують дане поняття, виділяючи ту чи іншу його грань. Ряд вчених роблять акцент на результаті самоосвіти – самостійному придбанні систематичних знань, які відносяться до різних сфер людського життя. Інші розглядають самоосвіту як невід'ємну частину систематичного навчання в закладах освіти, яка виконується поза навчальним часом; деякі – не тільки як пізнавальну діяльність, керовану самою особистістю, але так само розкривають його особистісну та соціальну значимість.

Аналіз науково-педагогічної літератури дозволив визначити, що самоосвіта визначається як цілеспрямована, самостійна, пізнавальна, практико-орієнтована діяльність по розширенню наявних знань і компетенцій, щодо отримання нових знань та формування сучасного досвіду в одній або декількох областях людської життєдіяльності, шляхом самовдосконалення особистості протягом усього життя та сприяє розширенню наукових знань про самоосвітню діяльність здобувачів освіти.

Характерною рисою останніх років є прагнення дорослих привести свою відповідність вимогам ринку праці щодо поглиблення професійної кваліфікації, функціональної і технологічної грамотності, компетентності і загальної культури. Розвиток дорослої людини відбувається відповідно до внутрішніх закономірностей, які мають бути враховані в процесі управління самоосвітою керівників ЗПО [7, 350].

Самоосвітня діяльність керівників ЗПО є творчим процесом

САМООСВІТА В ПРАЦЯХ ЗАРУБІЖНИХ ПЕДАГОГІВ-НАУКОВЦІВ

Самоосвіта є предметом аналізу багатьох зарубіжних педагогів-науковців (Brockett R., Brookfield S., Candy P., Knowles M., Sargent N., Tough A.M. та інші). Слід зазначити, що в німецькій довідковій літературі самоосвіта розглядається в безпосередньому зв'язку з безперервною освітою та є її невід'ємною частиною, її умовою [1].

В англійській довідковій та енциклопедичній літературі немає прямої вказівки на термін «самоосвіта», проте в ній представлено цілий ряд термінів, так або інакше пов'язаних з даним поняттям: self-managed learning, self-adjustable training, self-directed learning, self-education, the autonomous learner (самокероване навчання, саморегульоване навчання, самостійне навчання, самоосвіта, самостійний учень) [2].

Термін «самоосвіта» в перекладі на англійську мову має кілька визначень:

- self-directed learning – *самоуправне навчання*: процес, в якому індивідуум приймає ініціативу один або спільно з ким-небудь, щоб здійснити діагностику своїх освітніх потреб, сформулювати свої цілі, вибрати ресурси (матеріальні та людські) для навчання;
- self-education – *самонавчання*: навчання відкрите, самоврядне, індивідуалізоване, особисто орієнтоване; навчання, що припускає внутрішні ментальні зміни особистості, високий ступінь відповідальності за плани, цілі та результати навчання, самооцінки;
- learning projects – *проектна освіта дорослих* – добровільно обрані та сплановані для отримання певних знань або навичок (умінь), для зміни свого способу життя;
- the autonomous learner – *автономні освітні зусилля*, засновані на самоконтролі, особистій відповідальності за вибір предметів та засобів навчання;
- highly intentional learning – *інтенціональне навчання, «націлене»*. Іntenція (план, мета) є характерною рисою суб'єктної активності, самоосвітньої діяльності індивідуума;
- self-adjustable training – *навчання, здійснюване студентами без педагогічного керівництва*, процес, за допомогою якого студенти активізують та підтримують пізнавальну поведінку, що орієнтована на досягнення цілей.

Інші терміни self-planned, self-culture, independent study, individual study (самопровадження, самокультура, самостійне навчання, індивідуальне навчання) також описують отримання освіти шляхом самоосвіти та самоосвітньої діяльності [3].



Рис. 1. Модель самоосвіти за М. Ноулз



оволодіння професійними та педагогічними знаннями як особистісними цінностями на основі усвідомлення власних освітньо-розвивальних цілей і потреб суспільства у кваліфікованих фахівцях (Н. Бухлова, А. Громцева, Ю. Кулюткін, Г. Сухобська, А. Усова, Т. Шамова). Вивчаючи проблеми освіти дорослих, В. Олійник зазначає – на етапі післядипломної освіти передусім поглиблюється професійний досвід людини [5, с. 26].

Ми розуміємо під самоосвітньою діяльністю керівників ЗПО добровільну, самостійну індивідуально-пізнавальну діяльність, керовану самою особистістю та спрямовану на виконання соціальних, особистісних та професійно-педагогічних функцій.

Американський вчений Чарльз Хей трактує процес самоосвіти як джерело життєвої сили та дотримується ідеї, що слід контролювати своє самонавчання та приймати самоосвіту як життєвий пріоритет. В іншій роботі американських вчених (Меріам і Кафелла) самоосвіта трактується як форма навчання, в якій ті що навчаються несуть основну відповідальність за планування, виконання та оцінювання свого досвіду навчання.

М. Ноулз описує самоосвіту як процес (рис. 1), в якому індивіди, за допомогою або без допомоги інших, беруть на себе ініціативу виявлення своїх освітніх потреб, визначення освітніх цілей, забез-

печення людськими та матеріальними ресурсами, джерелами для навчання, вибору і впровадження відповідних освітніх стратегій та оцінювання результатів.

Аналіз зарубіжної літератури показав, що в більшості вузів Європи освіта розрахована в першу чергу на самостійну роботу здобувачів освіти. Зарубіжні педагоги наполягають, що процес справжнього довгострокового та якісного придбання, структурування знань відбувається лише в результаті самоосвітньої діяльності здобувачів освіти. Будь-яка ініціатива по перевірі та уточненню знань виходить від самого здобувача; задача викладача – порадити необхідну літературу та прояснити складні питання на співбесідах по певним дням. Європейська освіта чекає від здобувача його особистої ініціативи, його прагнення до контакту з викладачами, його готовності будувати свій індивідуальний графік зайнятості. У багатьох вузах здобувач повинен спочатку створити самостійну роботу – курсову, дослідження – та представити викладачеві, щоб мати загальну тему для наукового спілкування.

Порівняльний аналіз вітчизняної та зарубіжної літератури з досліджуваної проблеми дозволяє зробити висновок про те, що існуючі визначення змісту поняття «самоосвіта» практично збігаються при наявності незначних відтінків значень в тлумаченні даної педагогічної категорії.

Слід також зазначити, що затребуваність досвіду педагогіки самоосвіти в сучасному суспільстві обумовлена цілком конкретними обставинами:

- необхідністю вирішення актуального на сьогоднішній день завдання формування системи безперервної

освіти, основою якої в соціально-економічній ситуації є самоосвіта;

- необхідністю переосмислення програми самоосвіти закладами післядипломної педагогічної освіти з позицій сьогодення.

Багато дослідників, що займаються дослідженням даної освітньої парадигми – А. Вербицький, Б. Гершунський, А. Новиков, О. Олейникова, Т.Трегубова та інші, постійно підкреслюють, що *самоосвіта* – це неодмінна умова ефективної організації навчання протягом усього життя [6; 8].

Самоосвіта є також необхідним доповненням життя культурної людини, виступає його духовною потребою. Більш того, тільки той, хто постійно розвивається та підтримує свої професійні навички на високому рівні, домагається соціального і економічного успіху. В іншому випадку його конкурентоспроможність та затребуваність будуть падати.

Таким чином, одна з основних задач, що стоять перед закладами післядипломної педагогічної освіти – підготувати керівників ЗПО до самостійного вдосконалення своїх знань, сформувати у менеджерів освіти прагнення та готовності до постійної самоосвітньої діяльності, озброїти їх необхідними вміннями та навичками.

Результативність професійної (професійно-технічної) освіти не вимірюється тільки економічними параметрами. Вона є найважливішим фактором особистісного розвитку, забезпечення активної життєвої позиції кожної людини, засобом її індивідуальної самореалізації. У цьому зв'язку нова політика в галузі професійної (професійно-технічної) освіти повинна спрямовуватись на досягнення та-

ких взаємопов'язаних цілей: сприяти розвиткові особистості, суспільно-політичному прогресу держави, забезпеченню країни кадрами необхідного рівня кваліфікації та культури, в тому числі і комунікативної.

Комунікативна культура є складовою загальної культури керівників ЗПО, що виражається в системі потреб, соціальних якостей, у стилі діяльності й поведінки; включає сутнісні особистісні характеристики, а саме – професійні компетентності, ціннісні орієнтації, здібності, установки, особливості характеру; визначає способи взаємодії керівників ЗПО у конкретних ситуаціях, виходячи з норм, традицій, національних особливостей суспільства.

Розвиток комунікативної культури керівників ЗПО у системі післядипломної педагогічної освіти визначено як складний інтегрований процес, під час якого відбувається професійне становлення особистості керівника, що володіє комунікативними знаннями, уміннями, навичками. Післядипломна педагогічна освіта визначає мету й завдання розвитку комунікативної культури керівників ЗПО в умовах забезпечення інтеграції, мобільності й духовності особистості як критеріїв її розвитку та комунікативної діяльності.

Розвиток цінностей комунікативної культури у керівників ЗПО у системі післядипломної педагогічної освіти передбачає: оволодіння національно-історичним досвідом управлінської діяльності; аналіз впливу релігійних і культурних цінностей на професійну поведінку керівника; з'ясування взаємовпливу комунікативної й загальнолюдської культур; вивчення проблеми соціальної відповідальності родини, закладу освіти,

оточення; підтримка, дотримання етичних принципів соціальних, побутових, організаційних ситуацій.

Результативність підвищення комунікативної культури керівників ЗПО залежить від якості освітніх програм, за якими відбувається підвищення кваліфікації керівних кадрів. Тематика пропонованих курсів повинна відповідати професійним потребам здобувачів освіти, мати практичну зорієнтованість, а сам процес навчання має відбуватися в активних формах. Саме тому слід пам'ятати, що те, як ми навчаємо, має не менше значення, ніж те, чого ми навчаємо.

Підготовку керівників ЗПО до розвитку комунікативної культури у системі післядипломної педагогічної освіти ми пропонуємо через запровадження спецкурсу «Комунікативна культура керівника».

Метою даного курсу є стимулювання свідомого цілеспрямованого підвищення рівня комунікативної культури керівників, формування гуманістичної спрямованості, емпатійності, толерантності, рефлексії, креативності та практичної підготовки здобувачів до організації позитивної міжособистісної взаємодії в умовах цілісного управлінського процесу на практиці. Даний курс забезпечує цільову інтеграцію комунікативної підготовки і є елементом післядипломної педагогічної освіти.

Основні завдання курсу:

- систематизація, узагальнення, інтеграція накопичених в ході освітньої, освітньо-професійної, освітньо-дослідницької, громадської діяльності знань, умінь, навичок в області теорії і практики розвитку комунікативної культури особистості;

- формування умінь здобувачів проєктувати, організувати і аналізувати

комунікативну діяльність, управлінські ситуації та керувати своєю поведінкою в спілкуванні з іншими людьми;

- розвиток товариськості, готовності до щирого відкритого діалогу, здатності розуміти себе та іншу людину, долати власну невпевненість;

- придбання керівниками навичок психологічного та етичного захисту в складних комунікативних ситуаціях;

- оптимізація процесу становлення індивідуального досвіду освітньо-професійної комунікативної діяльності, суб'єкт-суб'єктної взаємодії та свідомого саморозвитку комунікативної культури керівників.

Своєрідність курсу полягає в тому, що осмислення, систематизація, узагальнення і засвоєння знань, та формування умінь і навичок здійснюються в процесі активної діяльності; використовується система спеціальних завдань з метою прискорення трансформації теоретичних знань в практичні вміння та навички; створюється сприятливий мікроклімат й стимулюється психологічна установка на вдосконалення комунікативної культури керівників ЗПО й розвиток їх професійно-значущих особистісних якостей.

Зміст курсу реалізується на основі наступних принципів: загальнодидактичних (науковості, системності, наступності та безперервності, гуманізації та демократизації, співробітництва, індивідуального підходу, свідомості, творчої активності, остаточної мети, єдності освітньої, розвивальної та виховної функції навчання, функціональності, динамічності розвитку, культуровідповідності); андрагогічних (пріоритету самостійного навчання, стимулювання розвитку та саморозвитку, діяльній спрямованості, рефлексії професійного досвіду та

навчальної діяльності); специфічних (комунікативності, діагностичності, структурної єдності, інваріантності та варіативності, ситуаційної гнучкості, адаптивності, міждисциплінарності, інтегративності, компетентності, зв'язку навчання з практикою, інформаційної технологічності навчання).

Такий підхід дозволяє реалізувати традиційні для навчання у системі післядипломної педагогічної освіти функції: інформативну, орієнтуючу, методологічну, стимулюючу, розвиваючу та виховну.

Спецкурс «Комунікативна культура керівника» є доповнюючим і узагальнюючим до вивчених психолого-педагогічних дисциплін. Він розрахований на 34 години, 12 з яких реалізуються у формі дискусії та елементів тренінгу на очному етапі навчання, а 22 – через самостійну роботу на дистанційному етапі.

По кожній темі проводяться заняття, що складаються з трьох блоків: теоретичний блок; практичний блок; самостійна робота. Теоретичний блок занять передбачає колективний розгляд тематичних питань, з обговоренням альтернативних точок зору, заснованих на вивченні основної та додаткової літератури.

Практичний блок занять передбачає включення здобувачів в планування, підготовку та здійснення самостійної професійної управлінської діяльності, та виконання індивідуальних творчих завдань, які сприяють вдосконаленню індивідуального досвіду комунікативної діяльності та комунікативної культури керівників.

Самостійна робота орієнтована на діагностику та самодіагностику особистісних якостей та здібностей, на розвиток управлінської техніки й вдос-

коналення комунікативних якостей і вмінь. Для цього використовуються спеціальні тести, завдання, ситуації та вправи, спрямовані на оволодіння здобувачами не тільки необхідними способами комунікацій, а й передбачають оволодіння альтернативним набором комунікативних умінь, необхідних керівнику для позитивної взаємодії з колегами, педагогами, учнями, їх батьками тощо та забезпечують досягнення успіху в розвитку і вдосконаленні власних особистісних якостей.

Використання даних блоків вибудовується в певній логічній послідовності і являє собою цілісний соціально-педагогічний механізм, який сприяє становленню індивідуального досвіду професійної комунікативної діяльності і формування комунікативної культури керівників. Оскільки кожна тема включає самостійну роботу, що передбачає включення здобувачів в активну діяльність до самопізнання, визначення індивідуальних особливостей і здібностей, рівня сформованості умінь і навичок, якостей особистості, то отримані дані дозволяють кожному здобувачу не тільки зрозуміти себе та отримати достовірну інформацію, а й визначити актуальні напрямки саморозвитку, і розробити індивідуально-особистісну програму самовдосконалення комунікативної культури.

У результаті опанування змісту даного спецкурсу здобувачі освіти – керівники ЗПО – отримують знання щодо змісту, складових, умов забезпечення готовності керівників до розвитку комунікативної культури, розвинути вміння адекватно включатися в проблему та бути готовим проявити ініціативу в процесі спілкування з педагогічним колективом, аналізувати

особливості власного спілкування та намічати шляхи розвитку своїх здібностей та професійно-важливих якостей, необхідних для створення ефективної системи комунікації в організації.

Розроблений спецкурс «Комунікативна культура керівника» відповідає ідеї «поєднання традиційних і новітніх методів підвищення кваліфікації та застосування інноваційних форм організації навчального процесу, таких як накопичувальна (індивідуальна), поетапна, перманентна тощо» [9, с. 35], яку в контексті реалізації компетентнісного підходу до професійного навчання керівників ЗПО втілюється у системі післядипломної педагогічної освіти. Відносно накопичувальної (індивідуальної) системи підвищення кваліфікації А. Чміль наголошує, що вона є тією формою навчання дорослих, яка дозволяє суб'єкту підвищення кваліфікації «конструювати власний освітній маршрут – самостійно обирати зміст, терміни, форму навчання з урахуванням власних професійних потреб, проблем, рівня кваліфікації. Підвищення кваліфікації за накопичувальною системою базується на сумуванні результатів освоєння всіх змістовних модулів у структурі індивідуального плану слухача» [9, с. 36].

Отже, вся самоосвітня діяльність керівників ЗПО забезпечується вищими пізнавальними функціями – складними освітніми процесами, які формуються упродовж життя людини – мислення, уява, мовлення. Вітчизняний вчений-психолог С. Максименко визначає мислення як процес руху думки від невідомого до відомого. «Мислення починається там, де перед людиною постає щось нове, невідоме, коли вона починає аналізувати, порівнювати, узагальнювати», – наголошує він [4, с. 210].

Відтак, сама самоосвіта стимулює рефлексивну позицію суб'єктів навчання у системі післядипломної педагогічної освіти, яка забезпечує взаємозв'язок підвищення кваліфікації, професійної діяльності та саморозвитку. Самоосвіта є тією якістю особистості, що характеризує її здатність до систематичної, самостійно організовуваної пізнавальної діяльності, спрямованої на продовження власної освіти в загальнокультурному та професійному аспектах.

Таким чином, спираючись на теоретичне обґрунтування процесу розвитку керівників ЗПО, враховуючи вітчизняний та зарубіжний досвід, зробимо **ВИСНОВОК: до основних педагогічних умов розвитку комунікативної культури керівників ЗПО слід віднести:**

- мотивацію до самоосвітньої пізнавальної діяльності; відбір змісту, його зв'язок з розв'язанням значущих для керівників проблем професійної діяльності;
- використання спецкурсу «Комунікативна культура керівника» та індивідуальних планів, які забезпечать потребу в саморозвитку на компетентнісній основі;
- вибір форм і методів, адекватних професійному й життєвому досвіду тих, хто навчається, що забезпечить дослідницький характер діяльності в процесі самовдосконалення;
- стимулювання рефлексивної позиції суб'єктів навчання на всіх етапах розвитку з метою забезпечення підвищення кваліфікації та розвитку комунікативної культури.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Brockhaus Wahrig – Deutsches Wörterbuch in sechs Bänden / Herausgegeben von Gerhard Wahrig Hildegard Krmer Harald Zimmermann // Sechter Band STE-ZZ – F.A. Brockhaus Wiesbaden Deutche Verlags-Anstalt Stuttgart, 1983. 906 s.
2. Oxford Advanced Learner's Dictionary. London, 2000. 1540 p
3. The International encyclopedia of education. Oxford, 1985.
4. Загальна психологія: підруч. для студентів вищ. навч. закладів. С. Д. Максименко, В. О. Зайчук, В. В. Клименко, В. О. Соловйенко. / за заг. ред. акад. С. Д. Максименка. К.: Форум, 2000. 543 с.
5. Олійник В. В. Наукові основи управління підвищенням кваліфікації педагогічних працівників профтехосвіти: Монографія. К.: Міленіум, 2003. 594 с.
6. Сагітова Р.Р. Формирование самообразовательной компетенции студентов вуза в процессе изучения гуманитарных дисциплин: дис. ... канд. пед. наук. 13.00.01. Казань, 2011. 215 с.
7. Ситаров В. А. Дидактика: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений. М.: Издательский центр «Академия», 2002. 368 с.
8. Трегубова Т.М., Масалимова А.Р., Сахиева Р.Г. Исследования зарубежного опыта реформирования профессионального образования в условиях международной образовательной интеграции. Казанский педагогический журнал. 2008. № 8. С. 77–84.
9. Чміль А. Інноваційні моделі професійного навчання керівників закладів професійної освіти в системі підвищення кваліфікації. Модернізація професійної освіти і навчання: проблеми, пошуки і перспективи : зб. наук. пр. / редкол. : В. О. Радкевич (голова) та ін. К. : Інститут професійно-технічної освіти НАПН України, 2012. Вип. 2. С. 33–44.



Елена Пищик

Самообразование руководителей учреждений профессионального (профессионально-технического) образования в условиях последиplomного педагогического образования

Статья посвящена актуализации процесса самообразования руководителей учреждений профессионального (профессионально-технического) образования в условиях глобализации и интеграции образования. Представлены различные трактовки самообразовательной деятельности в иностранной литературе. Анализируется роль самообразования в контексте развития коммуникативной культуры руководителей учреждений профессионального (профессионально-технического) образования.

Ключевые слова: самообразование, профессиональное образование, обучение в течение жизни, руководители учреждений профессионального (профессионально-технического) образования, коммуникативная культура.



Olena Pisychk

Self-emp;oyee of professional (professional and technical) educario under conditions of pediatric pedagogical education

The article is devoted to the actualization of the process of self-education of heads of institutions of professional (vocational) education in the conditions of globalization and integration of education. Various interpretations of self-educational activity in foreign literature are presented. The role of self-education in the context of development of communicative culture of heads of institutions of professional (vocational) education is analyzed.

Keywords: self-education, professional education, lifelong learning, heads of institutions of professional (vocational) education, communicative culture.