
VI. ОСВІТНЯ ДІЯЛЬНІСТЬ

УДК 331.453

СИНЕРГЕТИЧНИЙ ПІДХІД ДО НАВЧАННЯ З ОХОРОНИ ПРАЦІ

Г. А. Варення, кандидат економічних наук

Традиційний метод навчання з охорони праці найчастіше являє собою лекції, де викладачі намагаються передати одночасно всій аудиторії суму знань, визначену програмою. Через брак часу менше уваги приділяється самостійній і практичній роботі слухачів, а тим більше індивідуальній роботі з кожним слухачем. Контроль знань недосконалий, зазвичай застосовується усне опитування, а критерієм служить оцінка «знає» чи «не знає».

Найбільш істотними недоліками традиційного методу навчання є: відсутність чітких критеріїв оцінки знань працівника, зворотного зв'язку; неможливість індивідуалізувати темпи навчання змушує вести навчання в розрахунок на «середнього» слухача, від цього страждають і більш слабкі й більш сильні; нерациональне, неефективне використання робочого часу викладача; пряма залежність результатів навчання з охорони праці від викладачів, кваліфікація яких не завжди найвища.

Авторитарний стиль мислення і відносин характеризує весь процес навчання з охорони праці, незважаючи на будь-яку пізнавальну ініціативу з боку слухачів, і найчастіше розглядає їх безпосередні інтереси як прояв стихійності й дезорганізованості. Багато викладачів сповідують такий стиль керівництва слухачами (оскільки вони водночас є представниками різних органів державного управління). Працюючи з ними, викладачі немовби пропускають їх крізь себе, власне розуміння речей і особистий досвід у працеворонній діяльності. Одержуємо жорстко авторизоване

спілкування викладача зі слухачами, де є монолог, але немає діалогу, дискусії з лекційних питань. Природно, слухачі відчують це і в результаті виникає бар'єр непорозуміння та взаємовідчуження. Проведені спостереження за діяльністю викладачів з охорони праці свідчать, що вони застосовують запозичені способи спілкування, що закріпилися в тих організаціях, де вони працюють. Одним із негативних наслідків такого запозичення є виникнення напруги між викладачем і слухачами, нездатність викладача контролювати свої дії, вчинки, оцінки, стосунки в процесі читання лекції в інтересах підвищення ефективності працеворонного навчання.

Крім того, маємо зазначити, що найпростішому, традиційному методу навчання (через запам'ятовування) відповідає найскладніша технологія, а безпосередній результат навчання надзвичайно низький. Таке навчання є екстенсивним, тобто таким, що не виправдано багато забирає часу, здоров'я і ресурсів. Отож, система традиційного навчання з охорони праці функціонує як закрита, що позбавляє її здатності до подальшого самовдосконалення.

Для більшості українських підприємств головною проблемою в контексті працеворонного навчання є недостатній рівень знань працівників з питань охорони праці, а значить – їх компетентності. З огляду на це, вдосконалення навчання з питань охорони праці сьогодні, безсумнівно, є актуальним.

Які ж підходи треба застосовувати з метою удосконалення навчання працівників з

питань охорони праці? Треба зазначити, що нині досить інтенсивно розвивається концепція синергізму в навчанні. Визначається, що в сучасній освіті не слід долати хаос знань, навчального процесу, особистості, а треба навчитися робити його творчим, використовуючи ідеї синергетики, яка вивчає процеси самоорганізації, сталості, розпаду та відродження різноманітних структур живої та неживої матерії. Тому навчальному процесові слід надавати самоорганізуючого, творчого характеру, оскільки цей процес має нелінійну природу [1].

Для підвищення якості та ефективності підготовки працюючих з питань охорони праці, а також мінімізації затрат часу на процес навчання, перенавчання та підвищення кваліфікації працівників М. В. Захарченко та В. М. Орлов [2–3] запропонували методику проведення занять, інструктажів і перевірки знань з охорони праці в системі об'єднання «Укрпошта». Автор цієї статті неодноразово досліджував теоретичні, методологічні та практичні аспекти працезахоронного навчання [2–5]. Активні методи навчання з охорони праці із застосуванням персонального комп'ютера запропонував Г. Г. Гогіташвілі [6].

Водночас ціла низка авторів значну увагу приділяє проблемам освіти в понятійній площині синергетики [1, 7]. В. Г. Буданов розглянув синергетичну методологію в освіті [8], Г. О. Нестеренко [9], В. А. Цикін [10], О. М. Князева [11] – набуття людиною знань із застосуванням принципів синергетики.

Незважаючи на те, що принципи синергетики досить широко використовуються в контексті методологічних аспектів освіти, проте в контексті працезахоронного навчання такі публікації майже відсутні. Не з'ясовано в літературі атрактори системи навчання з охорони праці, особливості індивідуалізації навчання посадових осіб з питань охорони праці, синергетичне середовище, яке формує умови, за яких стають можливими процеси виникнення та засвоєння знань самою особою, яка навчається, тобто самоорганізація знання, її активна і продуктивна творчість. Не досліджено взаємозв'язки між елементами системи на-

вчання з охорони праці та її функціонуванням як єдиного цілого.

Розкрити сутність синергетичного підходу до процесу навчання з питань охорони праці.

У стислому визначенні синергетику трактують як теорію самоорганізації. У більш розгорнутому визначенні – це наука, що досліджує процеси мимовільного переходу складних систем з менш упорядкованого, нерівноважного стану у більш упорядкований, та яка розкриває такі зв'язки між елементами цієї системи, за яких їх сумарна дія в рамках системи перевищує за своїм ефектом просте складання ефектів дій кожного елемента окремо.

Для того, щоб система була здатна самоорганізовуватися, а отже, мала можливість прогресивно розвиватися, вона має відповідати принаймні таким вимогам: система має бути відкритою, тобто обмінюватися з середовищем речовиною, енергією або інформацією; процеси, що відбуваються в ній, мають бути кооперативними (корпоративними), тобто дії її компонентів мають узгоджуватися одна з одною; система має бути динамічною; знаходитися далеко від стану рівноваги.

Головну роль тут відіграє умова відкритості й нерівноважності, оскільки, якщо вона дотримана, останні вимоги виконуються майже автоматично. Розвиток рівноважних і нерівноважних, закритих і відкритих систем підпорядкований різним закономірностям. Їх, на нашу думку, доцільно розглядати окремо як феномени або винятки. Це стосується зміни традиційного погляду щодо визначення ролі зовнішнього управління і спостереження за системою та обґрунтування можливостей модельного представлення процесів функціонування саморегулюючих систем. Такі системи мають самі вирішувати, яким чином перешкоди (пертурбації) можуть бути включені в системні операції, щоб досягати стану рівноваги.

Синергетичним підходом до процесу навчання з питань охорони праці ми будемо називати такий спосіб досягнення працівниками необхідних знань, умінь і навичок, що базується принаймні на поданих нижче принципах.

Принцип відкритості дає змогу системі навчання з охорони праці бути здатною до самоорганізації, саморозвитку, вільно користува-

тися інформаційними системами, які сьогодні відіграють не меншу роль у навчанні, ніж безпосереднє спілкування з викладачем. Синергетична теорія переконливо довела, що розвиток можливий тільки у відкритих системах, які постійно обмінюються із зовнішнім середовищем речовиною, енергією та інформацією. Переробка, інтеграція різної інформації ведуть до нових форм організації й упорядкованості. Нестача й неповнота інформації, що застосовується, призводить до руйнації системи.

Винятково складним, цікавим і маловивченим процесом є самоорганізація знання виникнення в слухачів необхідної системи знань. При цьому виокремлення основних ідей, навичок, концепцій є своєрідною самоорганізацією, виділення параметрів порядку. Введення великої кількості баласту в навчальний план такій самоорганізації не сприяє. Власне синергетика дає змогу знайти загальні універсальні ідеї та принципи, щоб справитися з величезною кількістю інформації [10].

Принцип цілісності полягає в здатності бачити спочатку ціле, а потім складових його частин, у спроможності до розумового синтезу найважливішої особливості когнітивної та креативної діяльності людини. Позбавлена таких здібностей людина (працівник) бачить тільки частини, окреме, одиничне. Не знаючи контексту, значення якоїсь незрозумілої частини (не говорячи вже про значення цілого) залишається для неї невідомим. Справжній професіонал з охорони праці бачить не тільки кінцеві результати своєї діяльності, а й проміжні, відстежує взаємозв'язки між елементами та їх вплив на досягнення обраного атрактора. Він здійснює нагляд не тільки за функціонуванням окремих елементів, а й за системою охорони праці в цілому та за необхідності пропонує керівництву топологічно вивірені коригувальні дії для підвищення її ефективності. Принцип цілісності в працезахоронному навчанні, на думку автора, полягає в розробці та реалізації таких навчальних програм з охорони праці, які дають змогу зрозуміти, усвідомити необхідність її функціонування не тільки як певних складових, а і як єдиного цілого з її взаємозв'язками та організацією.

Принцип когерентного знання пов'язаний із застосуванням когерентного знання, яке виникає в момент колективної творчості слухачів, завдяки створеному синергетичному середовищу для навчання з охорони праці. Розповсюдження знань з охорони праці в підприємстві включає «колективний мозок», що має бути адекватним його складності, та запускає його самоорганізацію.

Принцип нелінійності полягає в особистісній спрямованості процесу навчання з охорони праці, тобто основою є не група слухачів як цілісна система, а людина (працівник) з її неповторністю як постійне джерело стихійності, невпорядкованості й водночас джерело розвитку. Приділяючи значну увагу індивідуальності, маємо обережно зазначити, що в системі охорони праці функціонують певні правила, норми тощо, знання яких і вміння їх застосовувати є обов'язковою умовою як для посадових осіб, так і робітників.

Охорона праці як система соціальна має справу з людськими стосунками, що мають у край нелінійний характер. Нелінійність означає можливість несподіваних змін спрямованості процесів, оскільки розвиток здійснюється через випадковість вибору шляху в момент біфуркації, а сама випадковість зазвичай не повторюється знову. Принцип нелінійності допускає нелінійний стиль мислення, тобто неможливість однозначно визначити, яка дія матиме успіх, а яка ні; викладач не може бути абсолютно впевнений у своєму розумінні слухача; неможливо стовідсотково прогнозувати напрям і темп розвитку слухача; тільки разом, у процесі діалогу можна знаходити приблизні рішення поточних проблем, які дають змогу рухатися далі.

Отож, включення в навчальний процес з охорони праці синергетичних уявлень про відкритість систем, їх цілісність, когерентність і нелінійність розвитку дає змогу зрозуміти та зуміти визначити стан біфуркації у системі охорони праці та спрямувати управлінські рішення на її позитивний розвиток.

Синергетичне середовище навчання з охорони праці будемо розуміти як систему навчання, яка містить такі компоненти: слухач і викладач як особистості, програма навчання

з охорони праці, навколишнє середовище, методи, організаційні форми та засоби навчання. Нижче детально розглянемо вищенаведені компоненти.

Принципово важливо зробити наголос на такий ключовий чинник середовища працюючого навчання як синергізм і спілкування викладача зі слухачами. До складу синергетичного середовища навчання з охорони праці введена особистість викладача його не тільки професійна, а й викладацька майстерність, щоб підкреслити важливість цього чинника для виходу на необхідний атрактор у системі навчання, та сукупність інших додаткових заходів, що підсилюють нелінійний характер діяльності слухачів у контексті предмета охорони праці. Насамперед зазначимо, що викладач експерт, помічник, психолог. Виклад нового матеріалу – не головна складова його діяльності, він забезпечує творчу складову процесу навчання. У нього є можливість спілкуватися з усіма слухачами в індивідуальному режимі, застосовуючи певні лекційні форми проведення занять, які будуть розглянуті далі. Іншою ключовою ідеєю для викладача є перенесення частини лекції на зв'язок «слухач – комп'ютер», при цьому за рахунок комп'ютерної програми спілкування зі слухачами має бути ефективним, з максимальною кількістю питань, які комп'ютер ставить слухачеві, інакше кажучи, з максимальною кількістю зворотних зв'язків.

У чому суть об'ємності взаємодії між викладачем і слухачем? У традиційній схемі: подання нового матеріалу, показ прикладу виконання завдання, видача завдань, очікування результатів їх виконання, виставляння оцінок взаємодії точкові з великими тимчасовими інтервалами між впливами. Пропонується такий ланцюжок: введення в проблему наближення до проблеми дослідження проблеми обговорення ключових моментів розв'язання проблеми. Реалізуємо його завдяки створенню паралельної структури лекції, тобто одна лекція складається немовби одночасно з N лекцій (за кількістю слухачів в аудиторії). Необхідними умовами цієї організації є: вміння викладача максимально задіяти комп'ютер у навчальному процесі; проблемний підхід до вивчення нового матеріалу й особливостей виявлення

та розв'язання проблем з охорони праці. Сутність його полягає в тому, що кожне завдання має позначати певну проблему, яку слухач має пізнати самостійно. Він (матеріал) містить питання з охорони праці, пов'язані з поглибленим розумінням досліджуваної проблеми, або встановлює зв'язок з раніше вивченими темами (завданнями) або темами, які необхідно вивчати.

Таким чином, у єдиній структурі лекції (цілісність забезпечує система завдань з охорони праці) виникає кілька самостійних ліній, які можуть переплітатися (коли група слухачів на якийсь період об'єднується для спільної роботи), а потім знову рухатися у своєму напрямку. Таку структуру лекції С. М. Окулов назвав паралельною [7]. Викладач у безперервному спілкуванні з кожним слухачем поєднує ці лінії, керує паралельно процесами, що відбуваються. При цьому кожен слухач, помічений викладачем, «підтримується» у стані нестійкості, його доводиться «підштовхувати» в силові поля атракторів, але рухається й розуміє він сам; з'ясовано альтернативне джерело інформації; викладач вказує напрям пошуку індивідуально для кожного зі слухачів, пропонує тести для виявлення недоліків, поступово привчаючи до самостійного тестування; організовує перехід від одного рівня завдань до іншого, спілкування між слухачами. У результаті, розуміння стає більш глибоким, стимули до працюючого навчання більшою мірою створює енергетика групи, а не ретельність викладача.

Розглянемо приклад подання лекційного матеріалу в контексті охорони праці. Скажімо, слухачам, які об'єднані в групи по 2–3 особи, необхідно класифікувати нещасний випадок зі смертельним наслідком, тобто визначити, до якої категорії його віднести: пов'язаних із виробництвом або не пов'язаних із виробництвом. Після того, як це буде зроблено правильно (проблему розв'язано), похвалити слухачів, але зразу ж запропонувати для розгляду інше завдання (більш складне, яке не вкладається у відведений час). Наприклад, якщо членами комісії з розслідування нещасного випадку не прийнято остаточне рішення щодо його класифікації, визначити, хто, яким чином та в які

терміни має ухвалити необхідні рішення, аби закінчити його розслідування відповідно до вимог Порядку проведення розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 30.11.2011 р., № 1232.

Важливо зазначити, що особа, яка навчається, «присутня» в системі навчання як її ціль. Цілі навчання з охорони праці традиційно пов'язують з одержанням слухачами необхідних знань, умінь і навичок (далі – ЗУН) для

застосування в практичній діяльності у сфері охорони праці, але вже з урахуванням того, що: знання це інформація, що має бути засвоєна через осмислення, а значить, веде до розуміння слухачами всіх процесів, що відбуваються в охороні праці, пояснення пізнаного (пояснити явище виробничого травматизму значить зробити його доступним розумінню); здатність до дії і мислення виявляються як «живі знання», засвоєні й усвідомлені, тобто як уміння; треновані уміння виявляються як навички ощадливих і якісних дій [12] (рис.).

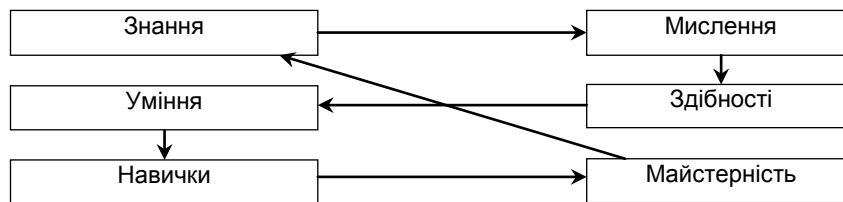


Рис. Схема навчання з охорони праці

Власне, з погляду процедури навчання, цілі і є його атрактором, який розуміють як стан системи, до якого вона еволюціонує. Отож завдяки синергетичному підходу до навчання з охорони праці, знаючи майбутні атрактори, можна скоротити час виходу на них (тобто реалізувати цілі).

Нижче розглянемо певні особливості навчання з охорони праці відповідно до принципів синергетики, аби вийти на необхідний атрактор у системі навчання.

Із синергетичного погляду, процедура навчання це створення умов, за яких стають можливими процеси виникнення та засвоєння знань самою особою, яка навчається, її активна і продуктивна творчість. Навчання є ефективним, якщо слухач перебуває в акті думки. Оскільки тривале перебування в ньому досить важке, то викладач у поєднанні з комп'ютером є «генератором», що підсилює перебування в цьому акті, постійно виховуючи ту інтегральну характеристику працівника, що зветься «зібраністю». Акт розуміння неможливо перекласти з однієї голови в іншу, а тому викладач (як компонент синергетичного середовища навчання) у кожному конкретному випадку має досягати акту розуміння слухача в результаті його власної інтелектуальної діяльності (ска-

жімо, за рахунок спілкування). Отож, як стверджує С. М. Окулов [7], активність спілкування (з погляду викладача) не є збільшення його інтенсивності, це не постійний у часі процес, хоча й безперервний з урахуванням зв'язку «слухач – комп'ютер». Активність спілкування визначається за його результатом, за включенням особистості слухача в акт думки. Реалізацією цього включення є активна діяльність слухача. Навчання це активний процес активного працівника, і цю активність треба виховувати, оскільки людина перманентно вдається до різних хитрощів, щоб уникнути певних зусиль, пов'язаних з процесом мислення.

Аргументуючи реалізацію завдання індивідуалізації процесу працезахоронного навчання, відмічаємо, що викладач реально може повідомити слухачам певну суму знань, показати спосіб дій і навчити відтворювати його в репродуктивному режимі досить великій групі слухачів одночасно. Однак неможливо одночасно в багатьох осіб сформувати здатність аналізувати, порівнювати, узагальнювати, враховувати причинно-наслідкові зв'язки, досліджувати, систематизувати свої знання, обґрунтовувати власну думку, породжувати нові ідеї тощо [7]. Це відбувається лише за безпосередньої взаємодії слухача з викладачем, що

забезпечує кожному надання індивідуального педагогічного впливу з метою більш глибокого усвідомлення щодо засвоєння знань з питань охорони праці. У складній системі за рахунок дії нелінійних зв'язків виникають процеси коеволюції, характерні тим, що загальний темп розвитку складної системи стає вищим від темпу найрозвинутішої з її частин. Тобто колективна творчість гармонізує середовище, де виграють і сильні, і слабкі слухачі. Для слухача, який вчиться в цьому середовищі, створюється оптимальне сполучення умов, достатніх для самоактуалізації його як творця. Чим більше він задіяний у спільній навчальній діяльності, тим швидше розвиваються його творчі здібності [7].

У процесі працезохоронного навчання мають розвинути такі особистісні якості слухача: когнітивні (пізнавальні) вміння розпізнавати небезпеки та джерела їх виникнення, ставити запитання, відшукувати причини травматизму, формулювати своє розуміння або нерозуміння проблем охорони праці тощо; креативні гнучкість розуму, розкутість думок і почуттів, рухів; уміння прогнозувати; наявність своєї думки тощо. Інтерактивне хаотичне середовище є продуктивним для розвитку творчого мислення [13]; методологічні здатність усвідомлювати конкретні цілі навчання з охорони праці й уміння пояснити необхідність їх реалізації; здатність до нормотворчої діяльності; рефлексивне мислення; комунікативні якості.

Нові синергетичні знання й підходи до навчання з охорони праці вимагають інших способів передачі й поширення цих знань. Насамперед це стосується застосування комп'ютерів, завдяки чому розв'язується одне з найважливіших завдань навчання – налагодження міцного зворотного зв'язку між викладачем і слухачем, а також розширення можливостей вибору досліджуваного матеріалу, вільний рух у навчальному проблемному полі пошуку. Слухач активніше працює з ПЕОМ, оскільки негативні емоції не гальмують його розумовий процес. У такий спосіб з пасивного вивчення предмета за традиційною методикою навчання за допомогою ПЕОМ перетворюється в активну діяльність слухача, де виявляється його

особистий інтерес, підхід, добір питань. При цьому ПЕОМ вирішує і проблему зворотного зв'язку. Якщо під час лекційних занять тільки незначна кількість слухачів вступають у дискусію, відповідають на поставлені викладачем запитання, то працюючи з ПЕОМ, вони змушені відповідати до 100 разів і більше. В цьому випадку змінюється мотивація навчальної діяльності, усіх цікавить тільки результат, а не оцінка. Засвоєння знань значною мірою залежить від того, як слухачі сприймають контроль викладача, оцінку, форми спілкування з ними, з якою метою вони працюють. Якщо при традиційному навчанні в слухачів переважають негативні емоції – страх опитування, страх перед поганою оцінкою і наступною реакцією їх керівників, а ще більше – страх глузування колег, то при використанні ПЕОМ усе змінюється. Стимулюються допитливість, упевненість, самостійність. Отже, інформаційні технології навчання орієнтовані на індивідуалізацію навчання в умовах колективної діяльності в рамках єдиного навчального процесу.

Розглянувши теоретичні основи, на яких базується синергетичний підхід до навчання з охорони праці, подамо практичні рішення, впроваджені в УДППЗ «Укрпошта».

1. Синергетичний підхід до навчання з охорони праці в УДППЗ «Укрпошта» полягає в скороченні обсягу аудиторних годин і перенесенні центру уваги на самостійну роботу, оскільки для посадових осіб саме самостійність та ініціатива є основним капіталом. На лекціях викладають найбільш важливі теми охорони праці, а на семінарах розглядається досить невелике коло порівняно з обсягом матеріалу, що засвоює слухач, найбільш важких працезохоронних проблем (скажімо, організація розслідування нещасних випадків, проблеми в управлінні охороною праці тощо).

2. Нижче коротко сформулюємо практичні правила, яких у процесі працезохоронного навчання в УДППЗ «Укрпошта» дотримуються викладачі:

- створюють між учасниками працезохоронного спілкування атмосферу доброзичливості й розуміння спільності цілей у діяльності з охорони праці;

- заохочують слухачів за найменшу участь у дискусії, внесення критичних зауважень з погляду працезахоронних проблем;
- вміють зауваження перетворювати в пропозиції;
- вважають, що найбільш ефективно навчання це створення умов для генерування працезахоронних ідей слухачами. Через постановку проблем з охорони праці спрямовують зусилля слухачів на їх раціональне розв'язання.

3. Розвиток програмних і технічних засобів дав можливість створити автоматизовану систему «Екзамен, навчання, самостійна підготовка» (далі ЕНСП), що дала змогу підвищити ефективність процесу навчання в УДППЗ «Укрпошта».

І насамкінець перерахуємо сукупність додаткових заходів, що підсилюють нелінійний характер діяльності слухачів у контексті предмета охорони праці: це може бути позапланове навчання, спеціальні конкурси, професійні виробничі наради – вони є ще однією складовою неоднорідності середовища навчання, що приводить до процесів самоорганізації. Отже, процес навчання з охорони праці має бути спрямований не на повідомлення окремої інформації, а на створення умов для виникнення необхідних атракторів.

1. Синергетичний підхід до навчання з охорони праці дає змогу вирішувати працезахоронні проблеми завдяки самоорганізації знання через створення індивідуального режиму навчання, встановлення взаємозв'язків між елементами системи навчання та її функціонуванням як єдиного цілого. Набуте в процесі навчання з охорони праці знання означає компетентність у розв'язанні працезахоронних проблем, яка пов'язана зі здібностями розпізнавання й структурування проблем, креативністю і мисленням, відкритим до інновацій, упорядкуванням знайдених рішень.

2. Застосування синергетичного підходу до навчання з охорони праці дасть змогу здобути необхідні знання (інформацію, що має бути освоєна через осмислення, за рахунок використання свого арсеналу мислення), уміння (здатність до дії і мислення виявляються як «живі знання», засвоєні й усвідомлені) та на-

вички (треновані уміння виявляються як навички діяти економно та якісно).

3. Синергетична модель навчання дає змогу включати синергетичні уявлення в процес навчання, застосовувати особистісну спрямованість процесу навчання, зміну ролі викладача в нових ситуаціях, переводити активність спілкування з конкретним слухачем від одиначної, разової до практично безперервної, що є необхідною умовою підвищення ефективності навчання з охорони праці.

4. Синергізм викладача та слухача є іманентним джерелом зростання професіоналізму працівника в контексті охорони праці, який полягає у знанні та застосуванні способів добору цінної інформації, а також у формуванні уміння постійно поповнювати та добувати свою особистісну систему знань з охорони праці.

5. Проблема навчання з охорони праці полягає не в тому, щоб створити єдину методiku, а в тому, щоб навчити викладача усвідомлено створювати свою, тільки йому властиву методiku і стиль, залишаючись на позиціях науки про людину [8].

ЛІТЕРАТУРА

1. Левківський М. В. Проблеми освіти у понятійній площині синергетики / М. В. Левківський, О. В. Вознюк // Вісник Житомирського державного педагогічного університету. – 2003. – № 11. – С. 51–55.
2. Методика проведення занять, інструктажів і перевірки знань з охорони праці в системі об'єднання «Укрпошта» / М. В. Захарченко, В. М. Орлов, В. Ф. Титенко, Г. А. Варення. – К.: РІКЗ «Раритет», 1998. – 186 с.
3. Варення Г. А. Аналіз действующих методик обучения вопросам охраны труда в объединении «Укрпочта» / Г. А. Варення, А. К. Голубев, В. Н. Орлов, В. Ф. Титенко // Содержание и технология подготовки специалистов и магистров связи: тезисы докл. науч.-метод. конф., 13–14 нояб. 1995 г. – Одесса: [б. и.], 1995. – С. 76–77.
4. Варення Г. А. Фундаментальна основа безпеки праці / Г. А. Варення // Інформаційний бюлетень з охорони праці. – 2001. – № 2. – С. 18–20.
5. Варення Г. А. Про методики удосконалення навчання з охорони праці / Варення Г. А. //

- Наукові праці ОНАЗ ім. О. С. Попова. – 2005. – № 1. – С. 135–144.
6. Гогіташвілі Г. Г. Системи управління охороною праці / Гогіташвілі Г. Г. – Львів : Афіша, 2002. – 320 с.
 7. Окулов С. М. Информатика: Развитие интеллекта школьников : [монография] / Окулов С. М. – М. : БИНОМ, 2005. – 212 с.
 8. Буданов В. Г. Трансдисциплинарное образование в XXI веке: проблемы становления / В. Г. Буданов // Будущее России в зеркале синергетики / под ред. Малинецкого Г. Г. – М. : Комкнига, 2006. – 328 с.
 9. Нестеренко Г. О. Принцип резонансного збудження як світоглядна основа сучасного управління персоналом / Г. О. Нестеренко // Практична філософія. – 2004. – № 2 (12). – С. 29–34.
 10. Цикин В. А. Теория самоорганизации – современная парадигма образования и формирования модели учителя / В. А. Цикин // Практична філософія. – 2003. – № 1 (7). – С. 174–182.
 11. Князева Е. Н. Синергетика и новые подходы к процессу обучения / Е. Н. Князева, С. П. Курдюмов // Синергетика и учебный процесс. – М. : Изд. РАГС, 1999. – 300 с.
 12. Алексеевский В. С. Синергетика менеджмента устойчивого развития / Алексеевский В. С. – Калуга : Манускрипт, 2006. – 328 с.
 13. Davis-Seaver J. Promoting Critical Thinking at the University Level / J. Davis-Seaver, D. Leflore, T. Smith // National Forum of Teacher Education Journal, Electronic. – 2000. – Vol. 8, № 3. – P. 30–40.

УДК 378(09)(477.43)

ЕКОНОМІЧНА ОСВІТА НА ХМЕЛЬНИЧЧИНІ: ВАГОМІ ВІХИ ІСТОРІЇ ХМЕЛЬНИЦЬКОГО КООПЕРАТИВНОГО ТОРГОВЕЛЬНО- ЕКОНОМІЧНОГО ІНСТИТУТУ

Л. М. Коваль, кандидат економічних наук;

В. С. Церклевич, кандидат педагогічних наук

У ХХІ ст. найпотужнішою рушійною силою економічного розвитку і нарощування конкурентоспроможності країн на міжнародних ринках стає сфера виробництва знань, їх нагромадження та практичне використання. Успішність вибору та реалізації інноваційної стратегії держав у значній мірі визначається значною роллю вищої освіти в побудові наукоємних економічних систем, суспільним визнанням ідеї університету/вищої школи, його зв'язком із оновленням технологій здобуття знань.

На межі ХХ–ХХІ ст. у багатьох зарубіжних країнах посилюється інтерес до дослідження університетської/вищої освіти, яка послідовно трансформується під впливом процесів глобалізації, економіки знань, європейської інтеграції, входження в Болонський процес.

Висвітлення ролі та значення вищої освіти у ХХІ ст., місії сучасної університетської освіти містяться у працях теоретиків постіндустріального суспільства Белла Д., Друкера П., Іноземцева В., Кастельє М., Портера М., Тоффлера Е. й ін. Окремі аспекти досліджуваної проблеми висвітлені у працях фундаторів теорії людського капіталу (Т. Шульца, Г. Беккера, М. Блауга), в працях українських вчених з питань побудови інноваційної моделі розвитку (С. Вовканича, А. Гальчинського, В. Гейця, М. Долішнього, С. Злупка, О. Лапка, А. Чухна, В. Семиноженка, Б. Маліцького та ін.).

Різним аспектам розвитку вищої освіти присвячені праці українських учених: В. Андрущенко, І. Дідика, О. Грішної, Б. Данилишина, М. Долішнього, М. Дробнохода, М. Згуровського, С. Злупка, І. Каленюка, Р. Кігеля,