

УДК 37.015-057.876

КУРКІНА Сніжана Віталіївна – кандидат педагогічних наук, доцент кафедри музичного мистецтва і хореографії Центральноукраїнського державного педагогічного університету імені Володимира Винниченка
<https://orcid.org/0000-0002-2009-1590>
e-mail: sneghana28@gmail.com

ЖУРАВЛІОВ Віталій Максимович – старший викладач кафедри економіки, менеджменту і комерційної діяльності Центральноукраїнського національного технічного університету
<https://orcid.org/0000-0002-9682-6047>
e-mail: sneghana28@gmail.com

ПРОФЕСІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ЯК ФАКТОР ЗДАТНОСТІ ДО ПРАЦІ

Постановка та обґрунтування актуальності проблеми. Кінець ХХ ст. поставив перед людством питання, як забезпечити індивіда необхідними вміннями та знаннями для оволодіння новими технологічними процесами. Саме кінець ХХ ст. та початок ХХІ ст. став часом, коли відбулось визнання значущості наукових і професійних знань, належної фахової підготовки як рушія суспільного добробуту та прогресу. Тому й існує потреба у визначенні самого поняття компетентності, обґрунтуванні його специфіки щодо різних напрямів і галузей діяльності і праці в сучасному суспільстві.

Отже, новий період розвитку суспільства вимагає високої організації економічного, політичного, соціального життя та високого рівня професіоналізму учасників цих процесів. У зв'язку з інтеграцією країни в європейський простір, висуваються нові вимоги щодо рівня праці освітян. Для побудови конкурентоздатної економіки, окрім впровадження сучасних технологічних процесів, необхідним фактором має бути високий професіоналізм працівників будь-яких господарських галузей. У цих умовах зростає розуміння необхідності розвитку головної продуктивної сили й рушія розвитку – людського капіталу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню феномену професійної компетентності особистості присвячені праці багатьох вітчизняних і зарубіжних учених, які зосереджені, головним чином, на питаннях підготовки освітян. У психолого-педагогічній літературі вже накопичений чималий досвід з різних проблем, пов'язаних із з'ясуванням сутності професійної компетенції вчителів різних напрямів, що є висвітлені у працях Н. Бібік, О. Біляковської, Є. Бондаревської,

Б. Гершунського, А. Хуторського, Н. Розова та інших. У роботах цих авторів компетентність пов'язується з рівнем освіченості фахівця і його загальнокультурної компетентності. Окрім цього, теоретичні та методичні засади формування професіоналізму, професійної культури, професійної майстерності і власне професійної компетентності розкриваються в працях М. Бердяєва, М. Вачевського, А. Гальчинського, І. Ісаєва, Є. Клімова, Н. Кузьміна, З. Курлянд, В. Сластьоніна та інших.

Те, що в наукових працях відомих вчених і дослідників питанню формування професійної компетентності в галузі освіти надається відчутна перевага, не є випадковим. Це пояснюється тим, що саме ця галузь є локомотивом у створенні професійного ставлення до праці. В свою чергу, професійна компетентність освітян є запорукою стабільної й ефективної підготовки професіоналів в інших галузях господарської й суспільної діяльності.

Мета статті: довести, що у зв'язку із сучасними змінами у змісті і умовах праці, здатність до ефективного виконання будь-яких видів робочих завдань й здійснення професійних обов'язків, великою мірою залежить від такого фактору як професійна компетентність.

Виклад основного матеріалу дослідження. Існує ствердження, що фахівець, керівник, взагалі працівник будь-якої ланки може бути охарактеризований співвідношенням таких характеристик як: освіта, професіоналізм та виховання. Усі три поняття є пов'язаними між собою й взаємно доповнюють один одного. За визначенням провідного методолога педагогічної науки України С. Гончаренка, «освіта є духовним обличчям людини, яке складається під

впливом моральних і духовних цінностей, що є надбанням її культурного кола, а також процес виховання, самовиховання, впливу, шліфування, тобто процес формування обличчя людини. При цьому головним є не обсяг знань, а поєднання останніх з особистісними якостями, вміння самостійно розпоряджатися своїми знаннями» [2, с. 241].

Водночас із цим, освіта є таким сегментом економіки, де створюється важливий елемент національного багатства – фонд знань, навичок, особистих якостей робочої сили. Тому сьогодні вкрай важливим є не лише збільшення обсягу знань, які в сучасному динамічному суспільстві дуже швидко застарівають, але й підвищення якості освіти, змінінню її вектору. Відбувається перехід від традиційної моделі освіти – «знає, вміє, володіє», до більш суттєвої практичної направленості сучасного навчання, посилення його діяльної складової «знає, вміє користуватися знаннями» [4, с. 96]

Поняття здатності до праці є дуже багатогранним. Характеризуючи його компоненти, можна стверджувати, що з роками вагомість окремих компонентів змінюється. На перший план виходять такі фактори як професіоналізм, творчий підхід до справи. Для того, щоб обґрунтувати цю думку, розглянемо більш детально складові здатності до праці. Отже, здатність до праці – це конкретна індивідуальна сукупність вміння та бажання робітника виконувати необхідні трудові функції для вирішення певних технічних, технологічних, наукових, організаційних задач з метою утворення продукту, виконання певних видів робіт матеріального і нематеріального характеру.

Здатністю до праці, тобто власне робочою силою, володіють не тільки робітники, які виконують фізичні операції. Згідно визначення даного поняття є можливість стверджувати, що до робочої сили відносяться будь-які робітники, які володіють відповідними конкретними здібностями та вмінням їх використовувати. З цієї точки зору, до категорії робочої сили можна віднести науковців, дослідників з будь-якої галузі, весь управлінський персонал, в тому числі й підприємців.

Постає питання які ж фактори визначають конкретну індивідуальну здатність до праці у робітників, що є задіяними у зовсім різних сферах діяльності? Відповідь на це питання необхідно шукати у багатовіковій історії розвитку людства, умов і змісту його існування. Здатність до праці – це системна категорія, яка має багато факторів, що постійно розвивалися протягом історичного розвитку людської спільності.

Носієм робочої сили є людина і тому в основі відтворення робочої сили знаходяться природні фактори. Серед них можна відмітити психофізіологічну здатність до тривалих, важких, одноманітних процесів праці; здатність швидко пристосовуватись до кліматичних особливостей регіону, професії, здоров'я тощо. Велике значення мають генетичні фактори, які часто передаються як спадково: талант, здатність до творчого вирішення будь-яких питань, енциклопедизм та інше. Але разом з цим у спадок передаються й негативні риси – безвідповідальність, схильність до злочинної діяльності [9]. Означені групи факторів в першу чергу характеризують здатність до фізичної праці.

Важливим компонентом, який формує здатність до праці, є виховання в усіх сферах існування суб'єкта – в сімейному оточенні, школі, середніх та вищих навчальних закладах, різних громадських організаціях. Останнім часом важливу роль у формуванні світогляду, переконань відіграють також засоби масової інформації. Виховання трактується як процес та практика засвоєння людиною загальноприйнятих у суспільстві норм поведінки, або визначаються через вплив всього суспільства. Тобто у «...широкому розумінні виховання – це вся сума впливів на психіку людини, спрямованих на підготовку її до активної участі у виробничому, громадському й культурному житті суспільства...» [2, с. 53].

Окрім вищевказаного, важливе значення для відтворення робочої сили, має також освіта, її змістовність та якість. Метою освіти є всебічний розвиток людини як особистості та найвищої цінності суспільства, розвиток її талантів, розумових і фізичних здібностей, виховання високих моральних якостей, формування громадян, здатних до свідомого суспільного вибору, збагачення на цій основі інтелектуального, творчого, культурного потенціалу народу, забезпечення господарських галузей кваліфікованими фахівцями [7].

Починаючи з 60-х років ХХ ст. «освіта» починає трактуватися як процес і результат навчально-виховної роботи, розвитку світогляду, ідейно-політичних поглядів і моральності, а також творчих задатків та здібностей. Доведено, що освіта є основою швидкого розвитку науково-технічного прогресу, а якість професійної підготовки фахівців у будь-якій сфері діяльності є вкрай важливою. Разом з професійною підготовкою необхідно здійснювати заходи радикального поліпшення кваліфікаційного рівня робітників.

Одним з головних факторів здатності до праці є творчий потенціал робітника. Він визначає здатність підходити до своєї праці креативно, вивчаючи і перетворюючи її характер, технологію, організацію. Отже, можливість застосовувати творчий підхід в роботі – є важливим і найбільш динамічним показником здатності людини до праці. Велике значення має також фактор соціальної психології, який визначає сталість, узгодженість праці робітників, підвищує ефективність колективної праці.

Ще однією з якісних характеристик здатності до праці є соціальна активність, яка має прояв у почутті відповідальності на будь-якому місці, в процесі виконання будь-якої діяльності. Якісною характеристикою здатності до праці є також загальний культурний рівень робітника, який формує його менталітет та розвиває моральні якості.

Отже, професійна культура і професійна компетентність тісно пов'язані між собою. Обидва поняття залежать від загальної культури і загальної компетентності. «Зумовлена специфікою професійної діяльності, відповідними цінностями та традиціями конкретної професійної сфери, професійна культура залишається невід'ємною складовою загальної культури особистості фахівця. Тому формування професійної культури майбутнього фахівця має ґрунтуватися на загальнолюдських цінностях, досвіді минулих поколінь, враховувати тенденції розвитку певної професійної галузі та суспільства в цілому» [6, с. 12].

Те ж саме можна стверджувати і по відношенню до професійної компетентності. Якщо природні та частково генетичні фактори характеризують фізичні можливості робітника, то якісні психічні, інтелектуальні характеристики великою мірою характеризують здатність індивіда до розумової праці. До речі, це зовсім не заперечує вплив означених факторів і на фізичну працю.

У багатьох країнах Європи поняття компетентності стосується не лише питань освіти, воно спонукає розвиток усієї соціальної сфери суспільства. Саме компетентності розв'язують життєво важливі проблеми, вони дозволяють оперувати здобутими під час навчання знаннями, надають можливість застосовувати їх впродовж всього життя. Міжнародний проєкт «DeSeCo», в рамках якого працювали провідні фахівці більшості європейських країн, розробив визначення змісту ключових компетентностей. До них відносяться: – предметна компетентність (subject-matter

competence). Діє в контексті передачі знань і незалежному оперуванні знаннями та їх критичним відбиттям; – особистісна компетентність (personal competence). Йдеться про розвиток індивідуальних здібностей і талантів, здатність до самоаналізу і самовдосконалення, можливість постійно оновлювати вже набуті знання; – соціальна компетентність (social competence). Здатність брати на себе відповідальність, співпраця, ініціатива, активна участь, динамічні знання. Це поняття передбачає також відкритість до світу, турбота про навколишнє середовище, вміння працювати в команді, комунікативні здібності; – методологічна компетентність (methodological competence). Є необхідною вимогою для розвитку предметної компетентності. Її умовою є гнучкість, спрямованість навчання, здатність до незалежного розв'язання проблем, самовизначення [10].

У зв'язку з підвищенням ролі освіти, рівень знань та професійних компетенцій визначається системою освіти, яка повинна сформувати фундаментальні компетенції, до яких відносяться: – інтелектуальні знання. Поняття передбачає навчання впродовж життя; – знання, які можна застосувати практично (ситуаційний досвід, проєктне навчання, розв'язання складних ситуацій, гнучка система планування, самоконтроль); – навчальна компетентність (вміння навчатися); – методологічні або інструментальні ключові компетенції (застосування багатоваріантних, гнучких, саморозвинених конструкцій); – соціальні компетенції (соціальне єднання, здатність розв'язання конфліктів, співпраця, робота в команді); – ціннісні орієнтації (соціальні, демократичні та індивідуальні цінності, що досягаються завдяки вмінню жити в соціумі та поділяти демократичні цінності) [1].

Початок ХХІ ст. ознаменувався глибокою професіоналізацією майже усіх сфер діяльності. Відповідно до нових вимог, з усіх якісних характеристик здатності до праці на перші ролі висувається саме професійна компетентність. Процес професійної підготовки вимагає формування готовності до такої діяльності, що базується на потребі у навчанні та бажанні вдосконалюватися протягом життя. Саме тому підготовка працівника-професіонала передбачає особистісно орієнтовану освіту.

Професіоналізм – це відмінна підготовленість до виконання завдань професійної діяльності, за допомогою чого можна досягти значних якісних і кількісних результатів, зберігаючи водночас фізичні та розумові сили завдяки використанню

раціональних прийомів виконання виробничих завдань [8]. Досягнення професіоналізму потребує визначення професійно значущих якостей фахівця, з'ясування закономірностей професійного зростання шляхом вивчення результативності його діяльності, взаємопов'язаних досліджень особистісного і професійного розвитку майбутнього працівника. Професійний розвиток передбачає постійне зростання, становлення професійно значущих особистісних якостей і здібностей, знань та вмінь. Активне та якісне перетворення особистістю свого внутрішнього світу, що приводить до принципової перебудови способу її життєдіяльності, сприяє творчій самореалізації у професії. Професійний розвиток тісно пов'язаний з особистісним, оскільки саме особистісні якості перебувають під впливом професійної діяльності, забезпечують спрямованість особистості до самовдосконалення.

У нових умовах відбувається також трансформація самої моделі працівника, причому найдинамічніші зміни стосуються професійної складової цієї моделі. Йдеться про рівень знань, майстерності, отримання навичок та накопичення досвіду в конкретній сфері діяльності. Тобто якість трудового потенціалу, здатності до праці, визначається насамперед професійною кваліфікацією. В свою чергу, кваліфікація працівників – це рівень професійної придатності, що забезпечується сукупною наявністю у працівників загальноосвітніх і спеціальних знань, умінь, здібностей, досвіду та трудових навичок, необхідних для виконання роботи певної складності за відповідною професією чи спеціальністю [3].

Реалізація творчого потенціалу людини як суб'єкта професійної діяльності забезпечує формування її професіоналізму від кваліфікації до компетентності. Професійна компетентність дає змогу фахівцю успішно виконувати різноманітні види професійної діяльності, вона синтезує у собі широкий спектр знань та творчих дій, відображає ступінь сформованості професійної культури спеціаліста і визначає результати його праці. Професійна компетентність є мірою і головним критерієм професійної підготовленості та здатності суб'єкта праці виконувати завдання й обов'язки відповідно до посади, яку він займає. Водночас професійна компетентність розглядається як інтегративна якість, здатність, що не може бути обмежена лише наявністю певного обсягу знань, умінь і навичок. Здебільшого вона передбачає такі особистісні якості, що забезпечують можливість знайти й відібрати

необхідне знання і способ дій в певній ситуації.

У педагогічній енциклопедії під терміном «професійна компетентність» визначається підтверджене право приналежності до певної професійної групи працівників, визнане з боку соціальної системи в цілому й представниками не тільки конкретної професійної групи, але й інших соціальних і професійних груп. Крім того, професійна компетентність визначає обсяг компетенцій, коло повноважень у сфері професійної діяльності. У більш вузькому розумінні під професійною компетентністю розуміється коло питань, у яких суб'єкт має найглибші знання, досвід, сукупність яких відбиває соціально-професійний статус і професійну кваліфікацію, а також якісні особистісні, індивідуальні здатності або якості, що забезпечують можливість реалізації певної професійної діяльності [5].

Аналіз фундаментальних праць, психолого-педагогічних досліджень, проведених вітчизняними та зарубіжними вченими показує, що під поняттям «професійна компетентність» насамперед розуміється: – проінформованість, обізнаність, авторитетність, набуті професійні знання і вміння, стан, що дозволяє діяти; – наявність здібностей та вмінь для виконання певних функцій; – стійка здібність особистості здійснювати будь-яку діяльність із досконалим знанням справи; – здібність, необхідна для виконання певних дій в конкретній предметній галузі, що включає вузькоспеціалізовані знання, специфічні навички, способи мислення, розуміння відповідальності за свої дії; – сукупність взаємопов'язаних якостей особистості (знань, умінь, навичок), що залежать від певного кола обов'язків у межах професії; – вміння мобілізувати в конкретній ситуації отримані знання та досвід; – основа для здійснення продуктивних дій; – особистісна якість працівника, що виражається в стійкій здатності до виконання певних функцій, розв'язання проблем, прийняття відповідних рішень, які визначаються родом професійних знань або вимогами робочого місця; – комплексна характеристика особистості, що виявляється в конкретній діяльності та включає знання, вміння, навички, здібності, досвід, мотивацію та особистісні особливості.

Аналіз вищевказаних положень дозволяє зробити висновки, що професійна компетентність – це особистісна якість працівника, що виявляється в стійкій здатності до виконання певних функцій, визначених специфікою фахових, професійних знань чи вимогами робочого

місяця. В свою чергу це дає підстави стверджувати, що професійна компетентність є на сьогоднішній день вирішальним фактором здатності до праці.

Висновки та перспективи подальших розвідок напрямку. Таким чином, у результаті аналізу складових компонентів професійної компетентності працівника, можна зробити такі висновки: професійна компетентність базується на сукупності діяльнісно-рольових і особистісних (суб'єктно-діяльнісних) характеристик: особливості реалізації будь-якого трудового процесу накладають свою специфіку на компоненти професійної компетентності. Професійна компетентність як складова професійної культури робітника, основа його професіоналізму й майстерності забезпечує успішність професійного розвитку фахівця та проявляється в різних видах діяльності.

З підвищенням динамічності технічних, а відповідно й економіко-соціальних факторів праці, змінювалися акценти в оцінці здатності до праці. Деякі із складових цього поняття (здатності до праці) відходили на другі позиції, тобто втрачали свою вагомість, наприклад – здатність до тривалих, важких, одноманітних процесів праці, в той час як інші, що відносяться до обов'язкових в усі часи й стосуються виховання і освіти, залишалися загальноновизнаними. В той же час сучасна різноманітність, інтелектуальність процесів праці висуває на перший план такі якісні характеристики здатності до праці як творчий потенціал робітника, його культурний рівень, моральні якості, здатність до самовдосконалення і самоосвіти.

Початок ХХІ ст. показав тенденцію створення вузьких спеціалізованих напрямів діяльності людини, що й висунуло на лідерські позиції професіоналізм працівників, що значно посилило значення таких факторів здатності до праці як професійна культура та професійна компетентність. Ці складові в оцінці можливостей людини, щодо її участі в трудових процесах, набувають ще більшого значення в тих галузях, які пов'язані з сучасними технологіями і сучасними методами праці.

Перспективою подальших пошуків у напрямі дослідження є детальне вивчення шляхів формування професійної компетентності, як під час навчання майбутнього фахівця в закладах вищої освіти, так і на всіх подальших етапах його практичної діяльності. Заслужовує на увагу й подальший аналіз зміни акцентів у факторах «здатності до праці», оскільки з часом змінюється як кількість цих факторів, так і їхня пріоритетність, тобто вагомість

складових цього інтегрованого поняття.

СПИСОК ДЖЕРЕЛ

1. Вачевський М. В. Теоретико-методичні засади формування у майбутніх маркетологів професійної компетенції / М. В. Вачевський. Монографія. – Київ: Професіонал, 2005. – 364 с.
2. Гончаренко С. Український педагогічний словник / С. Гончаренко. – К., 1997. – 376 с.
3. Економічна енциклопедія. – К.: Академія, 2000. – Т. 1. – 748 с.
4. Куценко В., Трілленберг Г. Парадигма стратегії розвитку соціогуманітарної сфери в контексті глобалізаційних процесів / В. Куценко, Г. Трілленберг // Вісник економічної науки України. – 2013. – №1 (23). – С. 94–100.
5. Педагогическая энциклопедия. – М.: Советская энциклопедия, 1966. – Т. 3. – 487 с.
6. Фільштейн Л. М., Журавльов В. М. Професійна культура в аспекті підготовки фахівців / Л. М. Фільштейн, В. М. Журавльов // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. – Вип. 29, серія: Економічні науки. – Кіровоград: КНТУ, 2016. – С. 12–18.
7. Про освіту: Закон України від 23.05. 1991. № 1060 – XII (зі змінами і доповненнями) [Електронний ресурс] / Верховна рада України – 1991. – №34. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1060-12>.
8. Курлянд З. Н. Теорія і методика професійної освіти / З. Н. Курлянд. – Київ, Знання, 2012. – 390 с.
9. Эскиндаров М. А. Развитие корпоративных отношений в современной российской экономике / М. А. Эскиндаров. – М.: Республика, 1999. – 368 с.
10. Definition and Selection of Competencies. Country Contribution Process: Summary and Country Report. – Uri Peter Trier, – University of Neuchatel, October 2001. – 72 p.

REFERENCES

1. Vachevskiy, M. V. (2005). *Teoretiko-metodichni zasady formuvannya u maybutnlnh marketologiv profesiyanoi kompetentsiyi*. [Theoretical and methodical principles of formation in future marketers of professional competence]. Kyiv.
2. Goncharenko, S. (1997). *Ukrayinskiy pedagogichniy slovník*. [Ukrainian Pedagogical Dictionary]. Kyiv.
3. *Ekonomichna entsiklopediya*. (2000). [Economic Encyclopedia]. Kyiv.
4. Kutsenko, V., Trillenbergh, G. (2013). *Paradigma strategiyi rozvitku sotsiogumanitarnoyi sferi v konteksti globalizatsiyinih protsesiv*. [Paradigm of the strategy of development of the socio-humanitarian sphere in the context of globalization processes]. Kyiv.
5. *Pedagogicheskaya entsiklopediya*. (1996). [Pedagogical encyclopedia]. Moscow.

6. Filshiteyn, L. M., Zhuravlov, V. M. (2016). *Profesiynna kultura v aspekti pidgotovki fahivtsiv*. [Professional culture in the aspect of training specialists]. Kirovograd.

7. *Pro osvitu: Zakon Ukrayini vid 23.05. 1991. № 1060 – XII (zu zminami i dopovnenniyami)* [Elektronniy resurs] [About education: Law of Ukraine dated 23.05. 1991. No. 1060 - XII (with amendments and additions)]. / Verhovna rada Ukrayini – 1991. – №34. – Rezhim dostupu: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1060-12>.

8. Kurlyand, Z. N. (2012). *Teoriya i metodika profesiyanoi osviti*. [Theory and methodology of vocational education]. Kyiv.

9. Eskindarov, M. A. (1999). *Razvitie korporativnyih otnosheniy v sovremennoy rossiyskoy ekonomike*. [The development of corporate relations in the modern Russian economy]. Moscow.

10. Definition and Selection of Competencies. Country Contribution Process: Summary and Country Report. – Uri Peter Trier, – University of Neuchatel, October 2001. – 72 p.

ВІДОМОСТІ ПРО АВТОРІВ

КУРКІНА Сніжана Віталіївна – кандидат педагогічних наук, доцент кафедри музичного мистецтва і хореографії Центральноукраїнського державного педагогічного університету імені Володимира Винниченка.

Наукові інтереси: удосконалення навчально-виховного процесу у вищій та

початковій школі засобами мистецьких дисциплін, історія вітчизняної та зарубіжної педагогіки.

ЖУРАВЛІОВ Віталій Максимович – старший викладач кафедри економіки, менеджменту і комерційної діяльності Центральноукраїнського національного технічного університету.

Наукові інтереси: теорія і практика корпоративного управління, вивчення і впровадження сучасних моделей бізнесу.

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

KURKINA Snezhana Vitalievna – Candidate of Pedagogic Sciences, Assistant Professor of the Department of Musik Art and Choreography of the Centralukrainian State Pedagogic University named by Vladimir Vinnichenko.

Circle of scientific interests: improvement of the educational process in higher and elementary schools by means of artistic disciplines, history of domestic and foreign pedagogy.

ZHURAVLEV Vitaliy Maksimovich – Senior Lecturer of the Department of Economics, Management and Commercial Activities of Centralukrainian National Technic University.

Circle of scientific interests: theory and practice of corporate governance, studying and implementing modern business models.

Стаття надійшла до редакції 21.03.2019 р.

УДК 453.11.978

ЛИСЕНКО Людмила Олександрівна –

кандидат педагогічних наук, доцент кафедри лінгводидактики та іноземних мов Центральноукраїнського державного педагогічного університету імені Володимира Винниченка
<https://orcid.org/0000-0001-5732-6317>
e-mail: lysenkoluda78@i.ua

ВИКОРИСТАННЯ ІТ-ТЕХНОЛОГІЙ ПРИ ВИВЧЕННІ АНГЛІЙСЬКОЇ МОВИ ЗА ПРОФЕСІЙНИМ СПРЯМУВАННЯМ

Постановка та обґрунтування актуальності проблеми. На сьогодні використання інформаційних технологій у навчальному процесі вивчається й упроваджується вже досить сміливо, однак остаточно або універсально вирішеною не є. Так, інформаційно-технологічна підтримка навчального процесу є невід'ємною частиною навчальної системи будь-якої предметної галузі, на будь-якому освітньому рівні. Це своєрідний початок електронної методики навчання.

Використання ІТ-технологій при вивченні курсу «Англійська мова (за

професійним спрямуванням)» є інформаційно-технологічною підтримкою курсу у виші, актуалізує аудіо- та візуальні можливості студентів, а також сприяє індивідуалізації процесу навчання, партнерському співробітництву в навчальному процесі, полегшує контроль та самоконтроль навчальної діяльності. Тому цей процес вивчення іноземної мови важко переоцінити.

Розробка стратегії гуманітарного навчання в електронному середовищі передбачає висунення на перший план методичного завдання, яке спрямоване на