

Федірко Павло

канд. техн. наук, доцент, доцент кафедри

Морозов Валерій

асистент кафедри

Бончик Віталій

канд. техн. наук, доцент, доцент кафедри

Подільський державний аграрно-технічний університет

м. Кам'янець-Подільський

УДОСКОНАЛЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО РІВНЯ ВИКЛАДАЦЬКОГО СКЛАДУ СИСТЕМИ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ІНЖЕНЕРІВ- ЕНЕРГЕТИКІВ

Професійний рівень інженера-енергетика в сучасних умовах може підтримуватися шляхом відвідування виставок, участю в семінарах, конференціях, дискусійних обговореннях технічних проблем із фахівцями. Але головним методом підтримки рівня залишається система підвищення кваліфікації на своєму підприємстві, або у відповідній навчальній системі.

Можна погодитися, що певна частина інженерних працівників продовжує цікавитися новими досягненнями в області техніки і технологій, регулярно проробляє періодичні видання, замовляє нову вітчизняну технічну літературу, користується зарубіжними публікаціями, отримує консультації на підприємстві від більш досвідчених колег. Такий метод підтримки професійного рівня фахівця найменш витратний для підприємства і є одним з найбільш ефективних.

Відвідування тематичних виставок провідними фахівцями, через постійний дефіцит часу і коштів на підприємстві, проводиться не дуже часто. Крім того, в нашій країні на виставках не надто широко представляються сучасні світові енерготехнології. Що ж стосується закордонного навчання, то крім відчутних фінансових витрат дають про себе знати мовні та організаційні проблеми. І головне: розуміння керівниками підприємств необхідності руху в бік технічного прогресу відзначається не часто.

У результаті можна зробити висновок, що в нинішніх умовах основним і визначальним джерелом професійного зростання інженерів-енергетиків залишається система підвищення кваліфікації.

Однак треба визнати, що сама система підвищення кваліфікації далека від досконалості. Ця система добре функціонально організована, але в багатьох випадках недостатньо підкріплена викладацьким складом і має не дуже велику ефективність через брак методичного та інформаційного ресурсу.

Однією з проблем викладацького складу є те, що через високу завантаженість, відсутність зацікавленості у співпраці з системою підвищення кваліфікації, малі обсяги фінансування, природне скорочення числа найбільш досвідчених фахівців, а також через недостатність практичного досвіду

викладачі системи вищої освіти для підвищення кваліфікації залучаються дуже мало.

Зі скороченням коштів на дослідницькі роботи відзначається істотне зниження професійного рівня вітчизняних періодичних видань технічного профілю. Сучасні науково-технічні журнали, на жаль, також дуже далекі від систематичного огляду сучасних розробок енергетичних тематик у світі. Вітчизняні дослідження зараз маловідомі, недостатньо матеріально забезпечені, а закордонна інформація у більшості випадків має рекламний характер. Бібліотеки через обмеженість фінансових ресурсів, зростання вартості підписок істотно скоротили замовлення періодичної літератури. Ця проблема не може не відбиватися на професійній підготовці викладачів [1].

При формуванні нової спеціальності в системі підвищення кваліфікації організатори часто стикаються з проблемою викладацького складу. З ряду дисциплін його у нас в країні просто немає. На сьогодні реально ми не можемо оплатити ні лекцію фахівця з іншої країни, ні його проїзд. Так, носій нових знань і передових технологій у всіх країнах вимагає відповідної оплати. Але економічні втрати промисловості від неможливості організації підвищення кваліфікації або навчання за певною спеціальністю незрівнянні з витратами на запрошення і оплату роботи викладача. Крім того, деяких фахівців нам необхідно запрошувати з за кордону, а потім починати готувати у себе. Якщо ми хочемо бути учасниками технічного прогресу іншого шляху просто не існує.

Багато викладачів мають проблеми з професійним ростом. Істотне зниження фондів наукових розробок на енергетичних підприємствах і зменшення виділення коштів на наукові проекти відбиваються і на професійній підготовці професорсько-викладацького складу.

Основу викладацького складу в системі підвищення кваліфікації складають кращі фахівці й керівники як енергосистеми, так і виробничих підприємств. При великій завантаженості за основним місцем роботи викладацькою роботою займаються тільки ті з них, хто глибоко розуміє актуальність і проблеми системи підвищення кваліфікації. До того ж треба пам'ятати, що ці фахівці на сьогодні стають практично єдиними, хто може виконувати роль постановників завдань в підготовці навчальних і перевірочних програм, генеруванні перспектив розвитку технічних напрямків.

Форми підготовки та підтримки професіоналізму сучасного носія передових світових технологій можуть бути різними, це: курси підвищення кваліфікації в економічно розвинених країнах; відвідування тематичних виставок як в нашій країні, так і за кордоном; участь в тематичних семінарах і конференціях.

Система підвищення кваліфікації інженерів-енергетиків в реальних умовах може бути підрозділена на дві категорії: перша — це «підтягування» фахівця до технічного рівня вимог, що визначаються на посаді інженера; друга — ознайомлення енергетика з новими технологіями і рішеннями в цьому напрямку. І, відповідно, кожна така мета зумовлює свій викладацький склад і

свій методичний матеріал.

Систему підвищення кваліфікації не хотілося б зводити тільки до тижневих або двотижневим курсам в якомусь інституті або центрі, які повинні відвідувати, як записано в певному документі, не рідше одного разу в п'ять років.

Виходячи з аналізу світового досвіду та ситуації, що склалася в енергосистемі, можна зробити висновок, що найбільш раціональний підхід полягає в розробці навчальних, а також тестувальних систем на основі комп'ютерної техніки [2].

Причому такі програми повинні бути розраховані на їх застосування як в навчальних центрах, так і безпосередньо на робочих місцях виробничих підприємств. Ці комп'ютерні програми повинні постійно оновлюватися і, таким чином, також забезпечувати фахівців промислових підприємств інформацією про нову техніку і технології.

Список використаних джерел

1. Кравченко Г.Ю. Система підвищення кваліфікації в умовах вищого навчального закладу. *Збірник наукових праць: Керівник нової української школи: світоглядно-професійні орієнтири*. Київ : Вид-во НПУ ім. М.П. Драгоманова, 2017. С. 76–80.

2. Кроль В.О., Федірко П.П. Про вибір програмного середовища для організації дистанційного навчання. *Наука і методика: Зб. наук. метод.* пр. 2007. Вип. 2007. № 2. С. 46-52.

3. Іванишин В.В. Аграрна реформа: в науці, практиці і освіті. *Теоретичні та прикладні аспекти розвитку аграрного бізнесу : матер. Всеукр. наук.-практ. конф. з міжнар. участю* (м. Тернопіль, 28 жовт. 2015 р.). Тернопіль : Економічна думка, 2015. С. 121-123.



Філіпович Андрій
спеціаліст вищої категорії,
викладач будівельних дисциплін
ВСП «Рівненський коледж Національного університету
біоресурсів і природокористування України»
м. Рівне

АУТОГЕННЕ ТРЕНУВАННЯ В НАВЧАЛЬНОМУ ПРОЦЕСІ

Аутогєнне тренування — метод психологічного розвантаження і зняття нервового навантаження шляхом частого повторення спеціальних оптимістично-мобілізуєчих формул. Розроблений у 1932 році німецьким психіатром і психотерапевтом Йоганном Шульцем.