

ковий елемент опису, відповідно із положенням ISBD. У прийнятій системі координат логічно запропонувати таку модель запису, в якій відомості про відповідальність обов'язково зазначають, навіть якщо вони збігаються із заголовком.

Обов'язкове наведення перших відомостей про відповідальність дає змогу адекватніше подавати документ у бібліографічному запису, ніж це було раніше.

З іншого боку, в новому національному стандарті спрощено правила наведення відомостей про відповідальність: незалежно від міри відповідальності в описі наводять відомості про одну, дві чи три особи або організації, які виконують одну й ту саму функцію. За наявності інформації про чотири або більше осіб і (або) організацій кількість відомостей про відповідальність, що наводяться, визначає бібліографуюча організація. В описі можуть бути наведені відомості про всіх осіб і (чи) всі організації, які зазначені у джерелі інформації. За необхідності скоротити їхню кількість, обмежуються зазначенням першої із кожної групи з доданням у квадратних дужках "[та ін.]" (та інші).

Відповідно положенням нового стандарту в описі не зазначають підпорядкованість організації. Якщо раніше структурні підрозділи відділялись від назви основної організації крапкою, то тепер їх розділяють комою.

Відомості про відповідальність уміщують інформацію про осіб та організації, що брали участь у створенні інтелектуального, художнього чи іншого змісту твору, що є об'єктом опису, наприклад:

Ф.Б. Керр ; пер. з англ. В. Немченко

В.Ф. Салабай, Н.М. Довганик, М.В. Борисенко, М.П. Чуб ; Київ. нац. екон. ун-т ім. В.Гетьмана.

НАН України, Ін-т історії України, НДІ козацтва ; редкол.: В.А. Смолій (відп. ред.) [та ін.]

Крім цього, відомості про відповідальність можуть уміщувати тільки слова і фрази, що несуть інформацію про

виконану роботу, якщо у джерелі інформації нема осіб чи назв організацій та якщо їх не вдалося установити, наприклад:

/ відредаговано автором

/ ілюстровано групою художників

Якщо відомості про відповідальність наводять із одного джерела інформації, їх записують у тому порядку, як і в ньому, якщо відомості про відповідальність запозичені із різних джерел інформації, їх наводять у логічному порядку: спочатку імена осіб чи назви організацій, що зробили найбільший внесок в інтелектуальніший, художній чи інший зміст твору, потім відомості про інших осіб чи інші організації, наприклад:

В.В. Івата, С.А. Ткаченко, С.В. Шевчук ; ред. В.Д. Пантелеєв ; Нац. ун-т кораблебудування ім. адмірала Макарова

Оксана Іваненко ; [упоряд. В. Татарінова] ; худож. О. Кошель
(У першому прикладі всі відомості уміщені на титульному аркуші; в другому: відомості про автора літературного твору та про художника уміщені на титульному аркуші, інші відомості на звороті титульного аркуша).

Матеріал підготували:

Ольга Устіннікова,

завідувач відділу наукової підготовки державних бібліографічних показників Книжкової палати України

Прасковія Сенько,

старший науковий співробітник відділу наукової підготовки державних бібліографічних показників Книжкової палати України

Надія Регідайло,

старший науковий співробітник відділу наукового редагування бібліографічної інформації Книжкової палати України

(Далі буде)

ПІДГОТОВКА КАДРІВ



УДК 377.44:02

Система підвищення кваліфікації бібліотечних кадрів як одна з провідних функцій управління бібліотечними колективами



Ганна Єрмолаєва,
кандидат педагогічних наук

Важливою ланкою бібліотечної освіти є система підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів — комплексна система, що забезпечує актуалізацію, розширення та поглиблення знань фахівців, отримання нових сучасних теоретичних та практичних навичок для оперативної адаптації кадрів до соціальних та виробничих умов, що постійно змінюються. Крім того, організація роботи з підвищення кваліфікації бібліотечних кадрів на сучасному етапі є однією з провідних функцій управління бібліотечними колективами [4, с. 42].

© Г.Єрмолаєва, 2007

Широке коло питань щодо системи безперервної підготовки та перепідготовки бібліотечних фахівців розкрито у публікації та роботах науковців КДАКККіМ, КНУКіМ, ХДАК [3; 5; 6; 7; 10; 19; 20; 25]. Структура і властивості діючої в Україні системи підвищення кваліфікації бібліотечних кадрів розглядалися у дисертаційному дослідженні І.Шевченко [24]. Концепцію безперервної інформаційно-бібліотечної освіти розкрито у працях В.Скнар [12; 13]. З цих питань було ініційовано ряд дискусій, засідань "круглих столів", конференцій, семінарів та інших заходів.

На сьогодні в бібліотечній системі склалися такі напрями підвищення кваліфікації кадрів:

- підвищення загальнотеоретичного рівня, розширення і поглиблення теоретико-прикладних знань у галузі бібліотекознавства, бібліографознавства, книгознавства;
- функціональна спеціалізація в галузі бібліотечної справи, конкретних ділянок бібліотечно-бібліографічної роботи;
- вивчення основ наукової організації праці та управління;
- оволодіння основами механізації та автоматизації бібліотечно-бібліографічних процесів;
- отримання та оновлення знань в окремих галузях науки тощо.

У сучасних умовах безперервна освіта розглядається як комунікативна система бібліотечної професії. За твердженням І.Конюкової, в її змісті інтегровано все, що відстежується як актуальне, продуктивне, обгрунтоване, створене науковою думкою та практичним досвідом у соціально-культурній та науково-інформаційній діяльності сучасної бібліотеки [8, с. 11].

Розвитком безперервної освіти бібліотечних працівників в Україні є діяльність Центру безперервної інформаційно-бібліотечної освіти працівників бібліотек та інформаційних центрів України, створеного за ініціативою Української бібліотечної асоціації та Державної академії керівних кадрів культури і мистецтв. Завданнями Центру є організація сучасної безперервної освіти працівників бібліотек та інформаційних служб різного відомчого підпорядкування шляхом організації проблемно-модульного навчання, проведення короткотермінових семінарів, тренінгів, консультацій та здійснення рекламно-просвітницької діяльності, координації зусиль щодо створення та впровадження програм післядипломного навчання

Для розширення та активізації діяльності Центру, розвитку нових напрямів роботи та посилення участі УБА в його керівництві в 2003 році створено регіональні відділення Центру на базі активно діючих осередків Асоціації у Донецькій, Миколаївській, Тернопільській, Кіровоградській областях [12, с. 30].

Безперервна освіта бібліотечних працівників, організація дистанційного навчання для бібліотекарів усіх систем і відомств здійснюється фахівцями Центру шляхом розроблення та впровадження науково-модульних курсів за такими етапами:

1. Пошук і формування як навчальних тем найактуальніших проблем діяльності бібліотек.
2. Розроблення спеціальних навчально-методичних планів, зміст яких розкриває головну проблему навчання і дозволяє бібліотечним працівникам повністю чи частково знайти шляхи її вирішення під час навчання у Центрі.
3. Багатоваріантність форм і методів контролю та оцінки успішності оволодіння курсом, який вказує на рівень розв'язання проблеми та можливості застосування набутих знань і вмінь на практиці [13, с. 27].

Навчальний модуль є інтеграцією різних видів та форм навчання, підпорядкованих головній загальній проблемі підвищення кваліфікації. Мета розроблення модуля — розмежування змісту кожної окремої теми на складові компоненти відповідно до професійних та дидактичних завдань, визначення для усіх відповідних видів занять у єдиному комплексі. Межі модуля визначаються встановленою за його розробленням сукупністю теоретичних знань та практичних навичок, необхідних бібліотечному працівникові для вирішення виробничих завдань різного рівня складності [10, с. 10].

З 2002 року діяльність Центру спрямовується та розвивається відповідно до проекту "Безперервна інформаційно-бібліотечна освіта: нові освітні технології", підтриманого Міжнародним фондом "Відродження" та Інститутом Відкритого Суспільства. Цей проект спрямовано на вдосконалення змісту і технологій післядипломної освіти інформаційно-бібліотечних працівників України. Тематика проблемно-модульного навчання сформульована відповідно до запитів бібліотечної громадськості і є актуальною для працівників бібліотечно-інформаційних установ, а саме: "Менеджмент електронних ресурсів", "Проектний розвиток бібліотек", "Бібліотека у сучасному світі: нові вимоги і тенденції", "Бібліотеки і влада. Розвиток електронного урядування", "Інформаційний ландшафт сучасної України", "Інтернет та бібліотеки. Інформаційний сервіс", "Управління бібліотекою та нові послуги для користувачів" [21, с. 341]. За цей час керівництву Центру вдалося успішно втілити декілька проектів, встановити ділове спілкування з центрами Фінляндії, Німеччини, Чехії, Словенії, Великобританії та Литви [19, с. 191].

На сторінках фахового періодичного видання "Бібліотечна планета", починаючи з 1998 року, в рубриці "Наша безперервна освіта" публікуються розроблені Центром матеріали для дистанційного проблемно-модульного навчання. Тут подані теми, питання для самостійного вивчення, література та контрольні завдання, які бібліотечні працівники можуть виконати самостійно або запропонувати їх для розв'язання своїм колегам, що, безумовно, спонукає бібліотечних фахівців до розвитку активної діяльності. Це такі модулі, як: 1. Реклама послуг бібліотеки [14]; 2. Комфортність обслуговування читачів як показник рівня роботи бібліотек [15]; 3. Особливості індивідуального спілкування з читачами [16]; 4. Бібліотечний маркетинг як нова концепція управління бібліотекою [17]; 5. Шляхи поліпшення методичної діяльності бібліотек на сучасному етапі [18]; 7. Бібліотека в системі інформаційного забезпечення регіональної політики [22]; 8. Управління змінами у бібліотеках [23].

У 2003 році в Інституті післядипломної освіти Державної академії керівних кадрів культури і мистецтв професором Н.Ашаренковою була розроблена професійна програма підвищення кваліфікації директорів обласних бібліотек (ЦБС): "Публічна бібліотека на шляху змін: удосконалення організації та управління діяльністю" [11]. Підготовка професійної програми здійснювалася на основі кваліфікаційних характеристик керівника бібліотечної справи, вітчизняного доробку теорії бібліотечної справи, вітчизняного і зарубіжного інноваційного бібліотечного досвіду, напрацьовань з проблеми трансформації публічної бібліотеки в Україні.

Важливим доповненням освітньої підготовки управлінців є використання ними технологій самоменеджменту, що являють собою сукупність способів, прийомів, операцій, форм переходу з одного стану особи в інший, досягнення заданих результатів, упорядкування системи самодіяльності та самосвідомості людини.

На самоменеджмент покладається виконання певних функцій у вигляді повсякденного вирішення різного роду завдань і проблем. Процес самоменеджменту можна подати у вигляді правил, що відображають зв'язки між окремими функціями менеджера:

- постановка мети (аналіз і формування особистої мети);
- планування (розроблення планів своєї діяльності);
- прийняття рішень (щодо подальшої діяльності);
- реалізація і організація (організація особистого трудового процесу для виконання поставлених завдань);
- контроль (самоконтроль і контроль результатів діяльності);
- інформація і комунікація (пошук і обмін інформацією на всіх етапах процесу самоменеджменту) [2, с. 142].

Більшість менеджерів мають досить чітке уявлення про те, що перешкоджає повній реалізації їхніх особистих здібностей і можливостей, які існують напрями для самовдосконалення. Водночас, при визначенні напрямів, потреб, засобів для їхньої реалізації необхідно застосовувати систему критеріїв оцінки власних можливостей і здібностей, серед яких:

- здібність управляти;
- наявність розумних, особистих цінностей, чіткої особистої мети, постійне особисте зростання;
- навички вирішувати проблеми;
- винахідливість і здатність до інновацій;
- висока здатність впливати на оточуючих;
- знання сучасних управлінських підходів;
- уміння навчати і сприяти розвитку підлеглих;
- здатність формувати і сприяти розвитку ефективних робочих груп.

Менеджери мають постійно працювати над саморозвитком, інакше вони втрачають природну гнучкість, природні здібності залишаються нерозвиненими, у них зникає прагнення ризикувати тощо.

Як вважає В.Скнар, ефективність освітньої системи у XXI столітті перевіряється не тільки балами успішності, здатністю до професійної і загальної самоосвіти, а й реаліями життєвих завдань, які розв'язуються самими працівниками. Якість такого навчання оцінюється відносно можливості одержання необхідної інформації, її доступності, а також повноти, оперативності, адекватності вирішуваним завданням.

Головним у дистанційному навчанні є організація самостійної когнітивної діяльності тих, хто навчається. Перехід так званої "підтримуючої" освіти, орієнтованої на те, щоб навчити раціональному використанню, вже накопиченого досвіду минулих поколінь, до системи випереджаючої освіти, яку потрібно спрямувати на розкриття творчого потенціалу, на розвиток здатності мислити і діяти самостійно у найскладніших і не передбачуваних ситуаціях.

Проблема розкриття творчого потенціалу особистості у процесі освіти потребує розв'язання шляхом застосування креативних технологій навчання, метою яких є розвиток творчого потенціалу виховання особистості мислення, впевненості у своїх творчих силах, здатності генерувати нові нестандартні ідеї [19, с. 190—191].

Як бачимо, проблема професійної підготовки фахівців бібліотечно-інформаційної сфери до управлінської діяльності є складником проблеми розвитку особистості і, відповідно, об'єктом міждисциплінарного дослідження. Професійна підготовка управління є складним багаторівневим процесом, який забезпечується органічним поєднанням базової, додаткової, безперервної фахової освіти і самоосвіти як складника самоменеджменту.

Існуючою системою бібліотечної освіти як в Україні, так і в інших країнах накопичено значний досвід підготовки управлінських кадрів, які здатні ефективно керувати сучасною бібліотекою.

За визнанням відомого американського фахівця Е.Стоума, безперервна бібліотечна освіта поєднує всі офіційні і неофіційні форми навчання, в результаті яких здобуваються додаткові знання, навички, вміння, підвищується професійна компетентність і поглиблюється розуміння певної ланки діяльності. Безперервна освіта базується на попередній професійній підготовці спеціалістів і обумовлена їх прагненням якісного виконання своїх професійних функцій та подальшого кадрового зростання.

Підтримання високого професійного рівня бібліотечних працівників не лише стає необхідним в сучасних умовах, а й дає відчутний економічний ефект. Через це, як вважають американські спеціалісти, безперервна освіта бібліотечно-інформаційних працівників має постійно перебувати у полі зору адміністрації й розглядатись як першочергове завдання. Підвищення кваліфікації в США є обов'язковим для всіх бібліотечних працівників — від техника до керівника.

Організацією їхньої безперервної освіти займаються бібліотечні асоціації, бібліотеки, бібліотечні школи, проводячи конференції, курси, індивідуальне та групове навчання безпосередньо в бібліотеках на робочих місцях [1, с. 55—56].

У Російській Федерації також створена розгалужена освітня мережа підвищення кваліфікації і перепідготовки бібліотечних фахівців. Сучасна структура додаткового професійного бібліотечного навчання в Росії представлена ось такими ланками:

- освітні установи вищого і додаткового навчання у сфері культури і мистецтва федерального і регіонального рівнів;
- федеральні бібліотеки (навчальні структури при РДБ, РНБ, ВДБЛ, ДПНТБ Росії й ін.);
- міжрегіональні центри безперервної освіти;
- курси підвищення кваліфікації працівників культури і мистецтва, навчально-методичні центри, центри безперервної освіти при регіональних органах управління культури;
- центральні бібліотеки регіонів Росії (національні, крайові, обласні універсальні наукові, дитячі та юнацькі);

- бібліотеки університетів;
- інноваційні освітні структури різного відомчого підпорядкування;
- муніципальні бібліотечні системи (міські і районні).

Особливе місце в освітній інфраструктурі Росії займають міжнародні організації та фонди, що надають фінансову й інтелектуальну підтримку освітнім програмам і проектам. Так, з ініціативи Інституту "Відкрите суспільство" (Фонд Сороса) в багатьох центральних регіональних бібліотеках створено тренінг-центри з управління процесом змін. Також добре відомий своїми міжнародними професійно-освітніми турами Міжнародний бібліотечний інформаційний аналітичний центр.

Значну допомогу в підвищенні кваліфікації бібліотекарів надає секція бібліотечної професії, кадрів і безперервної освіти Російської бібліотечної асоціації. Під її керівництвом була розроблена Концепція додаткової професійної бібліотечної освіти Російської Федерації, яка була схвалена 7-ю Щорічною сесією Конференції РБА (травень 2002 р.) і Колегією Міністерства культури Російської Федерації (березень 2003 р.).

Академія перепідготовки працівників мистецтва, культури і туризму в межах спільних проектів з Міністерством культури Росії реалізує такі програми підвищення кваліфікації для бібліотечних керівників різних рівнів:

- національні бібліотеки республік: стратегія розвитку, інформаційний потенціал, нові технології;
- цикл освітніх семінарів для керівників і фахівців середньої ланки УНБ: бібліотечний менеджмент, інформаційні технології;
- школа директора дитячої та юнацької бібліотеки;
- школа директора ЦБС;
- всеросійська школа бібліотечної інноватики (організується щорічно з 2000 р.);
- управління інноваційними процесами в публічній бібліотеці;
- корпоративні бібліотечні технології в діяльності наукових і публічних бібліотек;
- бібліотека як центр екологічної культури й інформації (організується щорічно з 1999 р.);
- дистанційний курс "Застосування Інтернет-технологій в інформаційній діяльності бібліотек";
- система форматів РУСМАРК і методика предметної обробки документів.

Варто відзначити, що навчання бібліотечних працівників частково фінансується відповідно Федеральної цільової програми "Культура Росії". Таким чином, у Росії розпочалося формування системи державного замовлення на перепідготовку і підвищення кваліфікації бібліотечних кадрів [9, с. 84].

Підсумовуючи сказане, слід зазначити, що у всьому світі система підвищення кваліфікації бібліотечних кадрів постійно трансформується, модернізується зміст, форми і методи навчання. Але сьогодні проблеми значно складніше у національному і світовому контексті, вимагають не тільки цільово-змістовних, а й конструктивних змін, спрямованих на розвиток мислення бібліотечних кадрів.

Список використаної літератури

1. Бабич В.С. Еволюція бібліотечно-інформаційної освіти / В.С.Бабич. — К. : Нац. парлам. б-ка, 1997. — 64 с.
2. Булатова О.М. Самоменеджмент як фактор формування керівника / О.М.Булатова, О.І.Довгалюк // Менеджмент : зб. наук. пр. / Міжгалуз. ін-т упр. — К., 2002. — Вип.1. — С. 141—145.
3. Давидова І.О. Бібліотечна освіта: зміна моделей підготовки фахівців / І.О.Давидова // Документознавство. Бібліотекознавство. Інформаційна діяльність : проблеми науки, освіти, практики : зб. матеріалів Міжнар. практ. конф., Київ, 25—26 травня 2004 р. — К., 2004. — С. 194—196.
4. Дрешер Ю. Концептуальна модель в підготовці спеціалістів / Ю.Дрешер // Библиотека. — 1998. — № 4. — С. 40—42.

5. Загуменна В.В. Сучасні тенденції розвитку професійної бібліотечно-інформаційної освіти / В.В.Загуменна, І.П.Штефан // Бібліотекознавство. Документознавство. Інформологія. — 2004. — № 1. — С. 21—23.
6. Ляганасва В.О. Підсумки та завдання бібліотечної освіти 90 років ХХ століття — початку ХХІ століття / В.О.Ляганасва // Документознавство. Бібліотекознавство. Інформаційна діяльність : проблеми науки, освіти, практики : зб. матеріалів Міжнар. прак. конф., Київ, 25—26 травня 2004 р. — К., 2004. — С. 186—189.
7. Ляганасва В.О. Системні зв'язки у вирішенні питань розвитку бібліотечної освіти / В.О.Ляганасва // Вісн. ХДАК. — 2004. — Вип. 12—13. — С. 142—151.
8. Конюкова І.Я. Розвиток бібліотечної професії в Україні: сучасні концепції та напрями : автореф. дис. ... канд. пед. наук: 07.00.08 / І.Я. Конюкова ; Київ. нац. ун-т культури і мистецтв. — К., 2002. — 20 с.
9. Кузнецова Т.Я. Дополнительное библиотечное образование в России: подходы к созданию системы // Вестн. БАЯ. — 2003. — № 4. — С. 82—86.
10. Організація проблемно-модульного навчання бібліотечних кадрів у системі підвищення кваліфікації : навч.-метод. посіб. / Н.Г.Ашаренкова, В.К.Скнар, Т.І.Шамо, І.О.Шевченко. — К. : ППКП, 1997. — 75 с.
11. Публічна бібліотека на шляху змін: удосконалення організації та управління діяльністю : проф. прогр. підвищ. кваліфікації дир. обл. б-к (ЦБС) / Н.Г.Ашаренкова. — К. : ДАКККіМ, 2003. — 39 с.
12. Скнар В. Напрями діяльності центру безперервної інформаційно-бібліотечної освіти / В.Скнар, Я.Хімич, І.Шевченко // Бібл. планета. — 2003. — № 3. — С. 30—31.
13. Скнар В.К. Організаційно-методичне забезпечення безперервної освіти бібліотечних кадрів України / В.К. Скнар // Бібл. планета. — 2000. — № 1. — С. 27—28.
14. Скнар В.К. Програмно-модульне навчання на відстані : модуль 1. Реклама послуг бібліотеки / В.К.Скнар // Бібл. планета. — 1998. — № 2. — С. 19—20.
15. Скнар В.К. Програмно-модульне навчання на відстані : модуль 2. Комфортність обслуговування читачів як показник рівня роботи бібліотек / В.К.Скнар // Бібл. планета. — 1999. — № 1. — С. 36—37.
16. Скнар В.К. Програмно-модульне навчання на відстані : модуль 3. Особливості індивідуального спілкування з читачами / В.К.Скнар // Бібл. планета. — 1999. — № 2. — С. 40—41.
17. Скнар В.К. Програмно-модульне навчання на відстані : модуль 4. Бібліомаркетинг як нова концепція управління бібліотекою / В.К.Скнар // Бібл. планета. — 1999. — № 3. — С. 18—19.
18. Скнар В.К. Програмно-модульне навчання на відстані : модуль 5. Шляхи поліпшення методичної діяльності бібліотек на сучасному етапі / В.К.Скнар // Бібл. планета. — 1999. — № 4. — С. 29—30.
19. Скнар В.К. Психологічно-педагогічні аспекти дистанційного професійного навчання бібліотечних працівників у контексті української і європейської інтеграції / В.К.Скнар // Документознавство. Бібліотекознавство. Інформаційна діяльність : проблеми науки, освіти, практики : зб. матеріалів Міжнар. прак. конф., Київ, 25—26 травня 2004 р. — К., 2004. — С. 189—192.
20. Стешенко А.М. Дистанційна освіта як фактор оптимізації підготовки фахівців інформаційної галузі / А.М.Стешенко // Документознавство. Бібліотекознавство. Інформаційна діяльність : проблеми науки, освіти, практики : зб. матеріалів Міжнар. прак. конф., Київ, 25—26 травня 2004 р. — К., 2004. — С. 205—208.
21. Шевченко І.А. Новый подход к содержанию непрерывного образования библиотечных работников Украины / И.А.Шевченко // Библиотеки и ассоциации в меняющемся мире: новые технологии и новые формы сотрудничества : тез. докл. Междунар. конф. "Крым-2002". — М., 2002. — Т. 1. — С. 340—342.
22. Шевченко І.О. Програмно-модульне навчання на відстані : модуль 7. Бібліотека в системі інформаційного забезпечення регіональної політики / І.О. Шевченко // Бібл. планета. — 2001. — № 1. — С. 30.
23. Шевченко І.О. Програмно-модульне навчання на відстані : модуль 8. Управління змінами у бібліотеках / І.О. Шевченко // Бібл. планета. — 2001. — № 3. — С. 34.
24. Шевченко І.О. Функціонування та організація системи підвищення кваліфікації бібліотечних кадрів України : автореф. дис. ... канд. пед. наук: 07.00.08. — К., 1998. — 17 с.
25. Шейко В. Підготовка нової генерації бібліотечних фахівців: стан та перспективи / В.Шейко, Н.Кушнарченко // Вісн. Кн. палати. — 1999. — № 4. — С. 19—21.

УДК 378.016:631

Формування громадянськості — як складова професійної підготовки фахівців для агропромислового комплексу



*Ірина Сопівник,
кандидат педагогічних наук,
старший викладач кафедри
педагогіки НАУ*

Однією із важливих умов подолання існуючої соціально-економічної кризи на селі є якісна підготовка фахівців для аграрного сектора економіки. Необхідність формування в аграрному вищому навчальному закладі громадянина-професіонала обумовлено рядом як об'єктивних, так і суб'єктивних чинників. Вважаємо за доцільне виділити основні з них:

1. Україна є індустріально-аграрною країною, на яку припадає майже третина запасів чорнозему та орної землі Європи. Згідно із статистичними даними в Україні кількість зайнятого населення у сільськогосподарському виробництві є найбільшою, порівняно з іншими видами економічної діяльності. Проте сучасний стан українського села та аграрного сектора економіки має ознаки системної кризи, зокрема по-

гіршення якості кадрового складу, масова міграція працівників та молоді з села, втрата національних традицій сільського укладу;

2. Майже третина населення України проживає у сільській місцевості. Українське село здавна вважається колицею духовності, основою нації, джерелом менталітету, оберегом духовної пам'яті. Оскільки для сільської молоді найдоступнішими є аграрні навчальні заклади, то саме їхні випускники в майбутньому визначатимуть не тільки розвиток АПК, а й збереження та примноження українських традицій та культури.

3. Надзвичайно низька обізнаність сільських мешканців щодо своїх можливостей і прав, нерозвиненість громадського руху унеможливорює дієвий захист громадських інтересів та ефективний розвиток місцевих ініціатив;

4. Сучасне село потребує молодих людей компетентних, господарних, працьовитих, відповідальних, патріотичних, здатних забезпечувати його соціально-економічний розвиток села та розбудовувати громадянське суспільство.

На сьогодні існує ряд нормативно-правових документів, які визначають необхідність формування в аграрних ВНЗ громадянина-професіонала, удосконалення підготовки фахівців для АПК та соціально-економічного розвитку села, зокрема:

1) Закон УРСР "Про пріоритетність соціального розвитку села та агропромислового комплексу в народному господарстві" (від 17. 10. 1990 р.);

2) Постанова Кабінету Міністрів України "Про пільги для сільської молоді при прийомі до вищих навчальних за-