

УДК 331.361.

КОУЧИНГ ТА МЕНТОРИНГ В СУЧАСНИХ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЯХ ДРУКАРСТВА

І. В. Огірко, М. Ф. Ясінський, Л. М. Ясінська-Дамрі, О. І. Огірко

Українська академія друкарства,
вул. Під Голоском, 19, Львів, 79020, Україна

Проаналізовано коучинг, менторинг, наставництво і тьюторинг та визначено особливості у роботі викладача Української академії друкарства за умови використання та впровадження в навчальний процес. Визначено актуальність теми через теоретичні напрацювання і використання даних методів у практиці навчання та на підприємстві, в умовах високотехнологічного виробництва, і обізнаності керівників та інженерно-педагогічних працівників підприємств з питань ефективності використання таких підходів у навчанні на виробництві. Є потреба у професійній підготовці інженерно-педагогічних працівників підприємств, так як професійний розвиток в умовах високотехнологічного виробництва передбачає їх навчання та підвищення кваліфікації без відриву від виробництва шляхом використання ІКТ, сучасних прийомів і методів викладання, що сприятиме ефективному використанню матеріальних та людських ресурсів поліграфічного підприємства. Представлено інформаційні технології та інструменти коучингу з точки зору їх практичного застосування.

Ключові слова: *інформаційні технології, друкарство, індивідуальне навчання, коучинг, менторинг, наставництво, тьюторинг, професійний розвиток, методи організації навчального процесу, особливості роботи викладача.*

В Українській академії друкарства студенти отримують необхідні знання для додрукарської підготовки поліграфічних видань, дизайну, проектування та розробки мультимедійних засобів і ін. Фахівці з видавничо-поліграфічної справи володіють необхідними знаннями в області. В процесі навчання освоюють програмні системи та технології для обробки зображень Adobe PhotoShop, Adobe Illustrator, CorelDraw, додрукарської підготовки PageMaker, InDesign, Quark XPress, створення мультимедії Flash, Maya і ін. Фахівці здатні проектувати та розробляти сучасні Web-сайти та портали з використанням найновіших технологій HTML, DHTML, XML, Java, JavaScript, Php, .NET та програмних засобів Macromedia Dreamweaver, Microsoft Visual Studio. В області дизайну студенти отримують необхідні знання для проектування фірмових стилів та анімаційних презентацій Macromedia Director, Authorware.

Компетентності спеціалістів такі:

- використання програмних та інструментальних засобів для вирішення практичних проблем у видавничо-поліграфічній галузі.
- креативне мислення при вирішенні створення дизайнерської продукції.

- приймати рішення щодо створення та ведення бізнесу у в області комп'ютерного дизайну та управління підприємствами.
- застосовувати концепції системного підходу при керуванні процесами підготовки електронних видань.
- приймати рішення щодо забезпечення ефективності діяльності підприємств видавничо-поліграфічної галузі, здійснювати комп'ютерну підтримку даних та методів оптимізації при розробці електронних та друкованих видань.
- створювати електронні мультимедійні видання різних видів.
- організовувати роботу з оформлення, перетворення та обробки мультимедійних даних за допомогою хмарних сервісів.
- розробляти та формувати гармонійні колірні сполучення для мультимедійної та поліграфічної продукції, здійснювати тонову та колірну корекцію зображень, працювати з системою керування кольором в процесах комп'ютерного та друкарського кольоровідтворення.
- розробляти інтерактивні документи, елементи веб-сайтів та додатки з використанням анімації.
- створювати рекламні продукти з використанням тривимірного моделювання.
- створювати видавничі макети електронних і друкованих видань за допомогою програм комп'ютерного верстання.
- керувати технологічними процесами видавничо-поліграфічної справи та здійснювати контроль якості поліграфічного виробництва.
- забезпечувати ефективну роботу цифрового та спеціальних видів друку.
- реалізувати дизайнерський задум засобами мов розмітки для розміщення в мережі.
- оцінювати можливі загрози в видавничо-поліграфічних системах та мультимедійних видавництвах і застосовувати засоби захисту інформації
- застосовувати технології, методи направлені на розподілення обробки інформації в мультимедійних видавництвах та в видавничо-поліграфічних системах.

Професійні профілі випускників: з видавництва та поліграфії є друковані та електронні видання, пакування, виробництво мультимедійних інформаційні продуктів та інших видів виробів видавництва й поліграфії; процеси оброблення, реєстрації, формування, відтворення, зберігання текстової, графічної, звукової, відео- та іншої мультимедійної інформації.

Їх робочі місця у сфері інформаційних технологій, комп'ютерного дизайну, видавничої та рекламної діяльності, оперативної поліграфії та в ІТ-компаніях і Web-студіях, які розробляють програмні продукти з елементами креативного дизайну чи з особливими вимогами до різноманітних користувацьких інтерфейсів.

Індивідуальне професійне навчання кваліфікованих спеціалістів в умовах виробництва переважно відбувається на робочому місці під керівництвом більш досвідчених фахівців поліграфістів. Таке навчання має ряд організаційно-методичних особливостей, і вимагає постійного підвищення професійного рівня

інженерно-педагогічних працівників та фахівців залучених до індивідуального професійного навчання кваліфікованих робітників на виробництві. Сучасні фахівці сфери навчання повинні вміти використовувати у своїй професійній діяльності сучасні методи і підходи для підвищення її ефективності і результативності. Коучинг, менторинг і тьюторинг широко використовуються у світовій практиці, як сучасні методи професійного навчання в умовах виробництва без відриву від робочого місця, і є достатньо новітніми для освітнього простору. В Україні дані методи використовуються переважно корпоративними підприємствами, які здійснюють управлінське консультування філій зарубіжних підприємств.

Актуальність досліджуваної теми визначається теоретичними напрацюваннями щодо використання даних методів у практиці навчання на підприємстві, в умовах високотехнологічного виробництва і обізнаності керівників та інженерно-педагогічних працівників підприємств з питань ефективності використання таких підходів у навчальному процесі.

Аналіз літератури свідчить про всебічне та різноаспектне вивчення процесів навчання на виробництві, а саме: проблеми дистанційного навчання – В. Кухаренко, В. Глуценко, В. Олійник, П. Стефаненко; професійне навчання на підприємстві – Н. Ничкало, В. Радкевич, А. Михайличенко та ін.; застосування ІКТ в освіті – В. Кухаренко, В. Рибалка, Н. Корсунська та ін.[1-12]; використання коучингу в освітньому просторі – Ю. Кравченко, М. Таран, М. Нагара. Загалом використанні коучингу, менторингу, наставництва, тьюторингу у вітчизняному науковому просторі досліджується, в основному, з точки зору їх використання в сфері вищої освіти і для професійно-технічної освіти та професійного навчання і розвитку.

Метою статті є аналіз та розгляд коучингу, менторингу, наставництва і тьюторингу через визначення особливостей у роботі викладача за умови їх використання та впровадження в навчальний процес для забезпечення індивідуального професійного навчання на виробництві.

Виклад основного матеріалу. Професійний спосіб мислення для підвищення кваліфікації через отримання знань й досвіду сприяє професійному розвитку й лежить в основі ідеї навчання впродовж життя. Розвиток інформаційно-комунікативних технологій впливає на темп життя, трудової активності й навчання. Дистанційне, екстернатне, очнозаочне навчання стали звичними у сучасному освітньому просторі. Всі ці форми навчання сприяють розвитку нових методів організації, появи нових підходів досягнення цілей і можливостей навчального процесу. В результаті відбувається й зміна функцій і можливостей викладача. Метод базувався на постановці запитань та спільному пошуку знань та можливостей їх вирішення це і є основою функціонування коучинга та менторинга. В сучасному світі коучинг [1-3] тренерство вважається інструментом особистісного й професійного розвитку та базується на можливості постійного й цілеспрямованого розвитку людини. Даний підхід до організації навчального процесу базуються на засадах тренерства, позитивної, когнітивної й організаційної психології, які виявляються через уявлення про усвідомлене

життя й можливості постійного й цілеспрямованого розвитку людини. Коучинг – інтенсивне навчання за допомогою інструктажу, демонстрації і практики [2]. Коучинг – тренінг самореалізації у формі бесіди, під час якої коуч відповідає за її хід, а клієнт – за її зміст [1-3]. Коучинг – це мистецтво сприяти підвищенню результативності, навчання й розвитку іншої людини [2-4]. Коучинг – це система реалізації спільного соціального, особистісного й творчого потенціалу учасників процесу розвитку з метою одержання максимально можливого ефективного результату [3-5]. Коучинг це навчання, тренінг, мистецтво, стосунки, процес, система. Коучинг можна розглядати як багатогранне явище, яке сприяє покращенню рівня знань і можливостей й передбачає сталий розвиток не тільки особи, що навчається, а й викладача безпосередньо, адже спонукає до постійного пошуку. Ключовою концепцією і метою коучингу є відповідальність, бо ефективність даного методу полягає в здатності брати на себе відповідальність за отриманий результат. Коуч допомагає клієнту повірити та використати усі свої внутрішні ресурси для досягнення нових результатів у різноманітних сферах свого життя й знайти вирішення проблеми, а не вирішує проблему замість клієнта. Консультування в стилі коучинг є також інструментом навчання через постановку запитання й використання спеціальних технік спрямованих на навчання в дії. Кар'єрним коучингом називають кар'єрне консультування, до якого входить оцінка професійних можливостей, компетенцій, консультування з кар'єрного планування, вибір шляху розвитку, супровід у пошуку роботи та інші пов'язані питання. Лайф-коучинг має багато спільного з менторінгом, для досягнення кращих результатів підтримка більш досвідчених, умілих, кваліфікованих спеціалістів є бажаною частиною процесу розвитку працівника, що і закладено в основу таких підходів як менторінг та наставництво. Менторинг дає можливість вдосконалити уміння, отримати знання, прискорити адаптацію працівника до нових або змінених умов праці й поставлених завдань. Менторинг є авторитарним типом стосунків, який не передбачає партнерських взаємовідносин та може бути використаний як в індивідуальній так і в груповій роботі. Наставництво передбачає партнерські взаємовідносини так як призначено для роботи з однією людиною [5-9]. Основою наставництва є завданням даного методу доведення підопічного до такого етапу в професійному розвитку, на якому він зможе реалізовувати професійні можливості й виконувати завдання й коучинга, де передбачається спільний пошук у вирішенні питань та реалізації поставлених завдань [8-10]. Менторинг направлений на підтримку можливостей і концентрується на прагненні до розвитку та підвищенні відчуття власної гідності, мотивації до дії, умінні планувати, подальший професійний і особистісний розвиток. Коучинг спрямований на розкриття можливостей працівника, розвиток і закріплення конкретних умінь, необхідних для виконання завдань, передбачених в межах діяльності. Менторинг та коучинг взаємопов'язані та доповнюють одне одного, допомагаючи розкрити потенціал студента та підтримуючи його одночасно, адже авторитет необхідний для направлення та підтримки, а партнерські, рівноправні стосунки – для творчих і креативних

рішень. Завданнями, як коуча так і ментора, є: виявлення потреб студента в заданій галузі знань та поведінки, які можуть стати предметом наступних змін; готовність ділитись знаннями та досвідом в процесі всього періоду співробітництва та спонукання до активності й відповідальності, розвитку особистісних компетенцій, закріплення вже отриманих вмінь. В деяких формах дистанційної освіти для роботи зі студентом призначається індивідуальний тьютор, який взаємодіє зі студентом на індивідуальній основі, наприклад за допомогою електронної пошти, телефону, соціальних мереж, особистих зустрічей і т.д., в процесі його опрацювання змісту курсу за навчально-методичним керівництвом та іншими матеріалами. Як правило, тьютор не є розробником курсу, а лише представляє його зміст. Тому необхідність телеконференцій, роботи в групах, взаємодії між студентом і викладачем в реальному часі є дуже низькою, так як передбачає виконання та дотримання певних організаційних вимог та умов, які не завжди є ефективними у роботі з групою студентів, а призначення тьютора забезпечує індивідуальне навчання протягом всього курсу навчання та базується на основі домовленостей про порядок роботи між студентом та тьютором безпосередньо. Наявність тьюторів в системі дистанційного навчання набагато підвищує оцінки студентів за курс та рівень їх досягнень, хоча вони, в свою чергу, залежать і від курсу, і від тьютора і від студента одночасно [9-12]. Тому і діяльність викладача, в рамках навчального процесу, спрямована на супровід студента під час його навчальної діяльності, в контексті сучасного розуміння, можна називати тьюторинг. Тьютор (викладач) – особа, що веде індивідуальні або групові заняття з студентами, репетитор, наставник. Тьютор – ключова фігура в дистанційному, що відповідає за проведення занять зі студентами [10-12]. Тьютор має певні обов'язки, які різняться між собою на етапах розвитку курсу та реалізації навчального процесу і відрізняються від обов'язків викладача в умовах традиційного, денного навчання. на етапні розвитку курсу тьютор знайомиться з матеріалом навчального курсу, отримує загальні характеристики перспективних студентів і вивчає їх навчальні потреби, вивчає принципи та освоює методи дистанційного навчання, за допомогою вивчення спеціальної літератури та участі у семінарах. Під час навчального процесу виконує функції: обговорює зі студентом зміст навчального курсу, надає зворотну інформацію про успіхи, оцінює тести, допомагає студенту спланувати роботу, мотивує його, контролює проекти, проводить заняття, зберігає записи студента, допомагає, за необхідності, змінити засоби інформації, вирішує питання й взаємодіє з адміністрацією від імені студента [8-11]. Активний тьютор у роботі зі студентами це: відмінне знання предмету; добрі загальні навички викладання, комунікативні й соціальні навички; організованість, гнучкість, терпіння; здатність мотивувати; відданість програмі та студентам [9-12]. Методи коучингу, менторингу, наставництва і тьюторингу мають, як спільності так і відмінності у їх сутності, призначенні, характері і сфері використанні і вимагають та передбачають професійну підготовку спеціаліста, який проводить заняття та консультації. Інженерно-педагогічні працівники підприємств мають використовувати

у своїй професійній діяльності сучасні підходи, методи та способи організації навчального процесу для ефективної реалізації завдань індивідуального професійного навчання на підприємстві. Сучасний викладач повинен докладати зусиль до підвищення професійного рівня адже особиста відповідальність та вмотивованість викладача відіграють визначну роль, як у його професійній діяльності та розвитку так і в розвитку особи, що навчається.

Таким чином, індивідуальний професійний розвиток в умовах високотехнологічного виробництва, може передбачати їх навчання та підвищення кваліфікації без відриву від виробництва шляхом використання ІКТ, сучасних прийомів і методів викладання через підвищення кваліфікації інженерно-педагогічних працівників безпосередньо, що сприятиме ефективному використанню ресурсів, як кожного окремо взятого працівника так і підприємства в цілому.

Висновок. Представлено інформаційні технології та інструменти коучингу з точки зору їх практичного застосування. Методи коучингу, менторингу, наставництва і тьюторингу мають, як спільності так і відмінності у їх сутності, призначенні, характері і сфері використанні і вимагають та передбачають професійну підготовку спеціаліста, який проводить заняття та консультації. Інженерно-педагогічні працівники підприємств мають використовувати у своїй професійній діяльності сучасні підходи, методи та способи організації навчального процесу для ефективної реалізації завдань індивідуального професійного навчання на підприємстві. Сучасний викладач професіонал повинен докладати зусиль до самостійного підвищення власного професійного рівня адже особиста відповідальність та вмотивованість викладача відіграють визначну роль, як у його професійній діяльності та розвитку так і в розвитку особи, що навчається. Таким чином, індивідуальний професійний розвиток в умовах високотехнологічного виробництва, може передбачати їх навчання та підвищення кваліфікації без відриву від виробництва шляхом використання ІКТ, сучасних прийомів і методів викладання через підвищення кваліфікації інженерно-педагогічних працівників безпосередньо, що сприятиме ефективному використанню ресурсів, як кожного окремо взятого працівника так і підприємства в цілому. Є потреба у професійній підготовці інженерно-педагогічних працівників підприємств, так як професійний розвиток в умовах високотехнологічного виробництва передбачає їх навчання та підвищення кваліфікації без відриву від виробництва шляхом використання ІКТ, сучасних прийомів і методів викладання, що сприятиме ефективному використанню матеріальних та людських ресурсів поліграфічного підприємства.

Список використаних джерел

1. Горук Н.М. Коучинг як ефективна технологія формування самоосвітньої компетентності студентів / Н.М. Горук // Проблеми підготовки сучасного вчителя. – 2015. – № 11. – С. 99-104.
2. Семененко І. Є. Технологія педагогічного супроводу у процесі фахової підготовки іноземних студентів в умовах вищого технічного навчального закладу // Педагогіка та психологія. 2013. № 44. С. 111–117.

3. Проценко О.С. Коуч-технології у формуванні життєвої компетентності учнів професійно-технічних навчальних закладів / О.С. Проценко // Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах. – 2013. – Вип. 29. – С. 330-334.
4. Романова С.М. Коучінг як нова технологія в професійній освіті / С.М. Романова // Вісник Нац. авіац. ун-ту. Серія: Педагогіка. Психологія. – 2010. – Вип. 3. – С. 83-86.
5. Рудницьких О.В. Коучінг як інтерактивна технологія в освіті / О.В. Рудницьких // Вісник Дніпропетровського у-ту імені Альфреда Нобеля. Серія: Педагогіка і психологія. – 2014. – № 2(8). – С. 173-176.
6. Брич, В. Методологічні засади розвитку коучингу в Україні / В. Брич, М. Нагара // Україна: аспекти праці. – 2009. – № 6. – С. 18-23
7. Бойко А. Тьютор – якісно вища педагогічна позиція і новий простір духовно-моральної взаємодії / А. Бойко // Педагогічні науки : зб.наук.пр. / Полтавський національний педагогічний університет імені В. Г. Короленка. – Полтава, 2011. – Вип. 2. – С. 4-10.
8. Лозова В. І. Теоретичні основи виховання і навчання : [навчальний посібник] / В. І. Лозова, Г. В. Троцько. – Харків : ОВС, 2002. – 400 с.
9. Петрусенко С. Ю. Педагогічні умови професійного становлення молодих учителів у загальноосвітньому навчальному закладі : дис....канд. пед. наук : 13.00.04 / Сергій Юрійович Петрусенко. – Одеса, 2009. – 173 с.
10. Прошкін В. Наукове керівництво як найважливіший фактор організації студентської наукової роботи. – [Електронний текст] – Режим доступу : <http://oldconf.neasmo.org.ua/node/460>
7. Clutterbuck D. Everyone Needs a Mentor / D. Clutterbuck. – London : Chartered Institute of Personnel and Development, 1991. – 96 p.
11. Моргунова Н. С. Психологічний аспект тьюторської та кураторської діяльності у процесі роботи з іноземними студентами у ВНЗ України: зб. наук. пр. // Педагогіка та психологія. 2016. № 53. С. 330–339.
12. Настенко Л. Г. Тьюторство як прогресивна технологія індивідуалізації освіти у вищій школі // Гуманітарна освіта в технічних вищих навчальних закладах. 2010. № 21. С. 259–269.
13. Малярчук О. В. Викладач в системі дистанційного навчання: зб. наук. пр. // Педагогічний процес: теорія і практика. 2009. № 2. С. 169–178.
14. Faculty success through mentoring: A guide for mentors, mentees, and leaders / Bland C. J. et. al. Lanham: R&L Education, 2009. 228 p.
15. VanLehn K. The Behavior of Tutoring Systems // International Journal of Artificial Intelligence in Education. 2006. Vol. 16, Issue 3. P. 227–265.
16. Рашкевич Ю. М. Болонський процес та нова парадигма вищої освіти: монографія. Львів: Видавництво Львівської політехніки, 2014. 168.

REFERENCES

1. Horuk N.M. (2015). Kouchynh yak efektyvna tekhnolohiya formuvannya samoosvitn»oyi kompetentnosti studentiv / N.M. Horuk // Problemy pidhotovky suchasnoho vchytelya. — № 11. – S. 99-104. (in Ukrainian)
2. Semenenko I. Ye. (2013). Tekhnolohiya pedahohichnoho suprovodu u procesi fakhovoyi pidhotovky inozemnykh studentiv v umovakh vyshhoho tekhnichnoho navchal»noho zakladu // Pedahohika ta psykholohiya. № 44. S. 111–117. (in Ukrainian)

3. Procenko O.S. (2013). Kouch-tekhnologiyi u formuvanni zhyttyevoyi kompetentnosti uchniv profesijno-tekhnichnykh navchal»nykh zakladiv / O.S. Procenko // Pedahohika formuvannya tvorchoyi osobystosti u vyshhij i zahal»noosvitnij shkolakh. — Vyp. 29. — S. 330-334. (in Ukrainian)
4. Romanova S.M. (2010). Kouchinh yak nova tekhnologiya v profesijnij osviti / S.M. Romanova // Visnyk Nac. aviac. un-tu. Seriya: Pedahohika. Psykholohiya. — Vyp. 3. — S. 83-86. (in Ukrainian)
5. Rudnyč”kykh O.V. (2014). Kouchinh yak interaktyvna tekhnologiya v osviti / O.V. Rudnyč”kykh // Visnyk Dnipropetrovs”koho u-tu imeni Al”freda Nobelya. Seriya: Pedahohika i psykholohiya. — № 2(8). — S. 173-176. (in Ukrainian)
6. Brych, V. (2009).— Metodolohichni zasady rozvytku kouchynhu v Ukrayini /V. Brych, M. Nahara //Ukrayina: aspekty praci.— № 6.— S. 18-23 (in Ukrainian)
7. Bojko A. (2011). T»yutor – yakisno vyshha pedahohichna pozyciya i novyj prostir dukhovno-moral»noyi vzayemodiyi / A. Bojko // Pedahohichni nauky : zb.nauk. pr. / Poltavs»kyj nacional»nyj pedahohichnyj universytet imeni V. H. Korolenka. – Poltava– Vyp. 2. – S. 4-10. (in Ukrainian)
8. Lozova V. I. (2002). Teoretychni osnovy vykhovannya i navchannya : [navchal»nyj posibnyk] / V. I. Lozova, H. V. Trocko. – Kharkiv : OVS– 400 s. (in Ukrainian)
9. Petrusenko S. Yu. (2009). Pedahohichni umovy profesijnoho stanovlennya molodykh uchyteliv u zahal»noosvitn»omu navchal»nomu zakladi : dys....kand. ped. nauk : 13.00.04 / Serhij Yuriyovych Petrusenko. – Odesa,– 173 s. (in Ukrainian)
10. Proshkin V. Naukove kerivnyctvo yak najvazhlyvishyj faktor orhanizaciyi students»koyi naukovoyi roboty. – [Elektronnyj tekst] – Rezhym dostupu : [http : // oldconf.neasmo.org.ua/node/460](http://oldconf.neasmo.org.ua/node/460) 7. Clutterbuck D. Everyone Needs a Mentor / D. Clutterbuck. – London : Chartered Institute of Personnel and Development, 1991. – 96 p. (in English)
11. Morhunova N. S. (2016). Psykholohichnyj aspekt t»yutors»koyi ta kurators»koyi diyal»nosti u procesi roboty z inozemnymy studentamy u VNZ Ukrayiny: zb. nauk. pr. // Pedahohika ta psykholohiya. № 53. S. 330–339. (in Ukrainian)
12. Nastenka L. H. (2010). T»yutorstvo yak prohresyvna tekhnologiya indyvidualizaciyi osvity u vyshhij shkoli // Humanitarna osvita v tekhnichnykh vyshhykh navchal»nykh zakladakh. № 21. S. 259–269. (in Ukrainian)
13. Malyarchuk O. V. (2009). Vykkladach v systemi dystancijnoho navchannya: zb. nauk. pr. // Pedahohichnyj proces: teoriya i praktyka. № 2. S. 169–178. (in Ukrainian)
14. Faculty success through mentoring: A guide for mentors, mentees, and leaders / Bland C. J. et. al. (2009). Lanham: R&L Education, 228 p. (in English)
15. VanLehn K. (2006). The Behavior of Tutoring Systems // International Journal of Artificial Intelligence in Education. Vol. 16, Issue 3. P. 227–265. (in English)
16. Rashkevych Yu. M. (2014). Bolons»kyj proces ta nova paradyhma vyshhoyi osvity: monohrafiya. L»viv: Vydavnyctvo L»vivs»koyi politekhniki, 168. (in Ukrainian)

DOI 10.32403/2411-9210-2021-2-46-91-99

COACHING AND MENTORING IN MODERN PRINTING INFORMATION TECHNOLOGIES

I.V. Ohirko, M.F. Yasinsky, L.M. Yasinska-Damry, O.I. Ohirko

*Ukrainian Academy of Printing,
19, Pid Holoskom St., Lviv, 79020, Ukraine
ogirko@gmail.com*

Coaching, mentoring, supervising and tutoring are analyzed and the peculiarities of the work of a professor of Ukrainian Academy of Printing under the condition of use and implementation in the educational process are determined. The relevance of the topic is defined through theoretical developments and the use of these methods in the practice of teaching and in the company, in high-tech production, and the awareness of managers and engineering and pedagogical staff of enterprises on the effectiveness of such approaches in training in production. There is a need for professional training of engineering and pedagogical workers of enterprises, as professional development in high-tech production involves their studying and in-service training through the use of ICT, modern techniques and teaching methods that will promote the efficient use of material and human resources of the printing company. Information technologies and coaching tools are presented from the point of view of their practical application.

Keywords: *information technologies, printing, individual training, coaching, mentoring, supervising, tutoring, professional development, methods of organization of educational process, features of teacher 's work.*

*Стаття надійшла до редакції 08.04.2021
Received 08.04.2021*