

ТЕОРІЯ І МЕТОДИКА ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ

Електронне наукове фахове видання
(журнал МОН України №628 від 12.05.2015)



Педагогічні науки. Pedagogical sciences. Педагогические науки



Випуск № 4, 2014

Наказ МОН України №523 від

12.05.2015

Затверджено до друку Вченою радою Інституту ПТО НАПН України, протокол № 9, від 26 жовтня 2014 року

Титулка до друку

З М І С Т

I. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ

Байдулін В. Б.

Реформування системи професійної освіти України в контексті стратегії «Європа-2020»

Селецький А. В.

Методологічні, теоретичні і методичні інновації проблеми педагогічних засад організації професійного навчання на виробництві

II. ТЕОРЕТИЧНІ ТА МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ

Айстраханов Д. Д.

Моделювання професійної компетентності випускників професійно-технічних навчальних закладів

Кожем'яко Н. В.

Педагогічні умови формування комунікативної компетентності майбутніх молодших спеціалістів з правознавства

Леу С.

Методи розвитку навичок спілкування

Михнюк М. І.

Про мовленеву культуру викладача спеціальних дисциплін

Мілохіна М. О.

Особливості формування професійної компетентності майбутніх операторів комп'ютерного набору в процесі вивчення професійно-орієнтованих дисциплін

Цегольник П. А.

Засади випереджального розвитку професійної освіти в умовах постіндустріального суспільства

Чернова Т. І.

Освітній коучинг у розвитку професійної компетентності керівника ПТНЗ

III. ІННОВАЦІЙНІ ПРОЦЕСИ У ПРОФЕСІЙНІЙ ОСВІТІ

Легун В. Т.

Інноваційні виробничі технології у підготовці сучасного робітника швейного профілю

Циганок О. А.

Організація науково-дослідної та експериментальної роботи в умовах ПТНЗ

Юрова О. Л.

Інформаційні центри вирішення єдиної методичної проблеми навчального закладу

IV. ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ ТА ЗАСОБИ НАВЧАННЯ В ПРОФЕСІЙНІЙ ОСВІТІ

Ганжа А. Г.

Інформаційно-комунікаційні технології у професійно-технічній освіті

Зданевич Л. М.

Інформаційно-комунікаційні технології у Бердичівському професійному аграрному ліцеї

Масліч С. В.

Впровадження інформаційно-комунікаційних технологій при викладанні спецдисциплін

Паук В. В.

Інформаційно-комунікаційні технології у підготовці сучасних конкурентоспроможних працівників в галузі машинобудування

Черевко Н. В.

Використання інформаційно-комунікаційних технологій з метою підвищення компетентності учнів

Шершень Т. В.

Використання інформаційно-комунікаційних технологій при викладанні історії та правознавства у Марганецькому професійному ліцеї

V. ТЕОРІЯ І МЕТОДИКА ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ДОРΟΣЛОГО Й НЕЗАЙНЯТОГО НАСЕЛЕННЯ

Панова О. О.

Умови підвищення ефективності професійного навчання незанятого населення у ПТНЗ

VI. ПІСЛЯДИПЛОМНА ОСВІТА ФАХІВЦІВ

Купрієвич В. О.

Проблема самоорганізації та самовдосконалення керівника професійно-технічного навчального закладу в процесі підвищення кваліфікації

Байдулін В.Б.

РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ УКРАЇНИ В КОНТЕКСТІ СТРАТЕГІЇ «ЄВРОПА-2020»

Першочерговими завданням для сучасної української економіки в умовах глобальної фінансово-економічної кризи є її стабілізація та адаптація до нових реалій сьогодення. Це створює передумови для інтелектуального й інноваційного оновлення економіки та суспільства [2]. Для забезпечення ефективного функціонування у ринковій економіці необхідне реформування системи підготовки кваліфікованих спеціалістів для підвищення продуктивності підприємств. Доречним тут є вивчення досвіду зарубіжних країн. Попри значне відставання України у багатьох сферах від провідних країн Європи, слабку підтримку науки й освіти з боку держави в останні 10 років і значний відтік перспективних фахівців за кордон, Україна ще має досить потужний інтелектуальний потенціал. Саме це і є чи не єдиною надією для побудови нової економіки – економіки, заснованої на знаннях. Усвідомлення цієї істини відкриє для України можливості й перспективи, зокрема участь у новій програмі соціально-економічного розвитку Європи.

У 2010 р. Європейською радою прийнята стратегія соціально-економічного розвитку Євросоюзу до 2020 р. під назвою «Європа–2020». У стратегії «Європа–2020» на перший план висуваються три взаємодоповнюючі пріоритети [2]:

- інтелектуальне зростання: розвиток економіки, що спирається на знання та інновації;
- стабільне зростання: сприяння ефективнішому використанню ресурсів, створенню більш екологічної, і, найважливіше, більш конкурентоспроможної економіки;
- загальне зростання: створення економіки з високим рівнем зайнятості працездатного населення веде до згладжування соціальних і територіальних відмінностей.

Для реалізації Стратегії передбачається інвестування 3% ВВП ЄС у дослідження та наукові розробки [2].

Європейська Комісія запропонувала «сім флагманських ініціатив» для стимулювання прогресу по кожному з пріоритетних напрямів [2].

1. «Інноваційний Союз» (Innovation Union), із завданням покращити загальні умови для досліджень та інновацій і полегшити доступ до фінансування з тим, щоб новаторські ідеї перетворювалися на товари й послуги, що забезпечують економічне зростання і створюють додаткові робочі місця.

2. «Молодіжний рух» (Youth on the move). Мета цієї ініціативи – підвищення ефективності освітніх систем і допомога молодим людям вийти на ринок праці, підвищення якості та міжнародної привабливості європейської системи вищої освіти шляхом підвищення мобільності учнів, студентів, вчителів і викладачів. Зокрема, європейські програми мобільності будуть пов'язані з національними програмами мобільності.

3. «Європейська програма дій в галузі цифрових технологій» (A digital agenda for Europe) із завданням прискорення запровадження високошвидкісного Інтернету і використання переваг єдиного ринку електронних послуг для населення та комерційних компаній.

4. «Ресурсно-ефективна Європа» (Resource-efficient Europe). Мета – впровадження нових ресурсно-ефективних та екологічно чистих технологій.

5. «Промислова політика, адаптована до умов глобалізації» (An industrial policy for the globalization era) повинна поліпшити умови ведення бізнесової діяльності особливо для малих і середніх підприємств, а також сприяти створенню розвинутої і стабільної промислової бази, конкурентоспроможної у глобальному масштабі.

6. «План з розвитку нових професійних здібностей і робочих місць» (An agenda for new skills and jobs) покликаний модернізувати ринки праці і відкрити для людей нові можливості за рахунок розвитку їхніх трудових навичок упродовж всього їхнього життя, з тим, щоб підвищити рівень зайнятості працездатного населення й забезпечити кращий баланс попиту та пропозиції на ринку праці, в тому числі за рахунок мобільності робочої сили. Дати можливість представникам усіх вікових категорій здобути нові навички, необхідні для успішного працевлаштування. Зокрема, запроваджуються Європейська рамка

кваліфікацій, а також національні кваліфікаційні рамки для адекватного опису й подальшого визнання результатів навчання.

7. «Європейська програма по боротьбі з бідністю» (European platform against poverty) повинна забезпечити згладжування соціальних і територіальних відмінностей з тим, щоб плоди, отримані від економічного зростання, і робочі місця ділилися широко, щоб люди, які мешкають в умовах вбогості і соціальної ізоляції, отримали можливість жити в гідних умовах і брати активну участь у житті суспільства.

Стратегічні завдання на період до 2020 р., визначені у Стратегії, такі [2]:

- зайнятість осіб у віці 20–64 роки на рівні 75%;
- обсяг інвестицій у дослідження й наукові розробки 3% ВВП ЄС;
- скорочення викидів парникових газів на 20% порівняно з 1990 р., збільшення частки поновлюваних джерел енергії до 20%, енергоефективності – на 20%;
- скорочення частки достроково відрахованих учнів середніх шкіл – до менш ніж 10% та підвищення частки осіб з вищою освітою у віці 30–34 роки до 40%;
- скорочення чисельності осіб, що знаходяться під загрозою опинитися за межею бідності, – до 20 млн.

Стратегічними інструментами «сімох флагманських ініціатив» [2] є :

1. Європейський дослідницький простір «Бачення – 2020».
2. Європейське інноваційне партнерство між ЄС та національними державами.

Пілотне Європейське інноваційне партнерство із забезпечення активного й здорового життя для людей похилого віку;

3. Єдиний цифровий ринок, заснований на надшвидкісному Інтернеті;
4. Табло Інноваційного Союзу;
5. Молодіжна рамкова програма працевлаштування.

Реалізація запропонованих ініціатив в Україні дасть можливість нашій державі досягти інноваційної, освітньої та інтелектуальної конкурентоспроможності.

Загалом, уся стратегія розроблена з метою генерування сталого розвитку, необхідного для досягнення високого рівня зайнятості, продуктивності та соціальної згуртованості.

У Брюггському комюніке, опублікованому у грудні 2010 р., міністри Європейського Союзу у сфері професійної освіти та підготовки і Єврокомісія закликають до посиленого співробітництва в питаннях професійної освіти задля успішної реалізації стратегії «Європа-2020», роблячи особливий акцент на значенні цієї освіти та підготовки у підтриманні стабільного зростання й пропагування рівності, соціальної згуртованості та активної громадянської позиції.

Європейський фонд освіти чітко виокремлює нагальну потребу в міжнародному діалозі й обміні досвідом і знаннями щодо розвитку професійних якостей та кваліфікаційного зростання, що необхідно для використання економічних можливостей, які з'являться під час переходу до «зеленої» економіки та адаптації до кліматичних змін.

Професійна освіта особливо тісно пов'язана із сферою праці: вона повинна передбачати і відповідно реагувати на зміни на ринку праці та у відношенні нових професійних профілів, необхідних для успішного кар'єрного зростання в умовах економіки, де знижено рівень споживання вуглеводнів, електроенергії тощо.

Адже Україна, випереджаючи Європу у розробленні та прийнятті стратегічних концепцій, поки що так і не зробила інноваційного прориву відповідно до європейського прикладу, що не відбувається з причини недоладно обраних орієнтирів економічного розвитку на рівні державної політики, яка була й залишається непродуманою і непослідовною та має лише одну реальну мету – стимулювання використання матеріальних факторів економічного зростання без продуманої стратегії на майбутнє, в якому суспільство й економіка знань будуть визначальними [1].

Система професійної освіти і підготовки відіграє важливу роль у становленні активної громадянської позиції, яка є невід'ємною частиною стабільного суспільства. Система професійної освіти повинна формувати не тільки кваліфікованих працівників, а й відповідальних та інформованих споживачів, які здатні вирішувати виробничі завдання компетентно і творчо, з наголосом на стабільний розвиток як на робочому місці, так і в суспільстві в цілому. Система професійної

освіти може підтримувати активну громадянську позицію, сприяючи розвитку критичного й творчого мислення шляхом реалізації інтерактивного та індивідуально орієнтованого підходу до навчання.

Відтак першочерговим завданням професійної освіти України є адаптація до нових реалій сьогодення, що забезпечить формування передумов для інтелектуального та інноваційного оновлення економіки і суспільства.

ЛІТЕРАТУРА

1. Геєць В. М. Інноваційні перспективи України: монографія / В.М. Геєць, В. П. Семиноженко. – Х.: Константа, 2006. – 272 с.
2. Тараненко І. В. Стратегічні ініціативи ЄС [Електронний ресурс] / В.І. Тараненко. Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Traeiv/2011_1/13.pdf.

Селецький А. В.

***МЕТОДОЛОГІЧНІ, ТЕОРЕТИЧНІ І МЕТОДИЧНІ ІННОВАЦІЇ
ПРОБЛЕМИ ПЕДАГОГІЧНИХ ЗАСАД ОРГАНІЗАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОГО
НАВЧАННЯ НА ВИРОБНИЦТВІ***

За результатами виконання науково-дослідної теми РК № 0109U000190 у 2009 – 2012 рр. виконавцями НДР лабораторії професійного навчання на виробництві вперше в науковій літературі запропоновано комплексне обґрунтування дефініції «педагогічні засади організації професійного навчання на виробництві».

Розв'язання завдань дослідження теми дало змогу зробити висновок про те, що у науково-педагогічному доробку з проблематики професійної педагогіки і професійного навчання відсутнє чітке визначення педагогічних засад організації професійного навчання кваліфікованих робітників в умовах виробництва, критерії їх сформованості, а також показники ефективності цієї форми підготовки персоналу підприємств в умовах сучасних реалій їхньої виробничої діяльності.

У ході дослідження вперше обґрунтовано сутність педагогічних засад, які розглядаються як функціональна, багаторівнева, структурована наукова система вихідних, головних положень, принципів сукупності об'єктивних можливостей, змісту, форм, методів, педагогічних прийомів, а також дій економічного і соціального середовища, спрямованих на вирішення завдань професійного навчання, перепідготовки й підвищення кваліфікації робітників і незайнятого населення в умовах сучасного виробництва.

При цьому наголошується, що педагогічні засади організації професійного навчання на виробництві є конкретно-історичними, економічно зумовленими, закріпленими у відповідній нормативно-правовій базі держави вихідними положеннями, правилами, що

відображають панівні в педагогічній науці ідеї щодо завдань і способу здійснення професійної підготовки виробничого персоналу; вони визначають спрямованість, побудову й зміст її організаційно-педагогічних форм, будучи механізмом трансформування педагогічних орієнтирів у освітню практику.

У дослідженні вперше обґрунтовано педагогічні засади організації професійного навчання на виробництві як сукупність теоретичних положень, що визначають основні соціально-економічні, організаційно-правові, психолого-педагогічні чинники організації професійного навчання на виробництві, а також тенденції, ознаки, відмінності, особливості, закономірності, принципи, моделі, критерії, технології, дидактичні умови, засоби, організаційні форми та концептуальні підходи як невід'ємні методологічні, теоретичні й методичні складові педагогічних засад організації і розвитку даної освітньої системи.

Запровадження педагогічних засад організації професійного навчання забезпечує продуктивність цієї ланки освіти завдяки створенню механізму взаємодії компонентів цілісного педагогічного процесу, який включає в себе вироблення і реалізацію стратегії, тактику досягнення остаточних цілей, а також арсенал найбільш ефективних засобів їх здійснення.

У ході виконання теми удосконалено загальнодидактичні засади організації професійного навчання на виробництві, уособлені у наступних принципах його побудови, структури, змісту, методів і форм здійснення:

- гуманізації, який вимагає спрямування професійної підготовки на виробництві на задоволення різноманітних потреб особистості в своєму освітньо-професійному розвитку, у підвищенні своєї кваліфікації з визнанням первинності ідеї цінності людини як особистості, задоволення її прав на свободу, рівність, врахування принципів соціальної справедливості, милосердя, створення умов для вільного розвитку творчих сил і здібностей особистості, засвоєння майбутнім робітником фундаментальних цінностей людства і культур народів світу, розкриття гуманістичної сутності як процесу, так і остаточної мети навчання;

- гуманітаризації технічних знань, покликаний забезпечити загальнокультурний та духовний розвиток особистості, зорієнтувати її

на загальнолюдські цінності, розвинути пізнавальне й креативне мислення, здібності до якісного аналізу явищ і процесів навколишнього світу, відмову від вузькопрофесійної підготовки та подолання технократизму;

- фундаменталізації освітньої підготовки й навчання, який дасть змогу забезпечити європейський рівень професійної підготовки кваліфікованих робітників з огляду на сучасні вимоги до його якості, допоможе орієнтуватися у швидкозмінних запитах конкретного виробництва, галузі, суспільства;

- інтеграції, який вимагає забезпечення системного підходу в освоєнні процесів, цілісного уявлення про явища соціуму, економіки, виробництва і забезпечується поєднанням загальноосвітнього і професійного компонентів навчання;

- індивідуалізації і свободи вибору, який дає можливість реалізувати індивідуальні потреби і можливості робітника, визначає його особистісну траєкторію навчання і самонавчання;

- демократизації, передбачає розширення прав навчальних підрозділів підприємств у зміні стандартів навчання, дає змогу педагогічним та інженерно-технічним працівникам виявляти ініціативу в пошуках та застосуванні нових форм організації навчально-виховного процесу, освітніх технологій і методів навчання;

- випереджувального характеру професійного навчання, який має забезпечити випереджувальний розвиток особистості, її загальної та професійної освіти і на цій основі формувати подальший розвиток виробництва, виробничої техніки і технологій;

- інтеграції професійного навчання, науки і виробництва в умовах сучасного виробництва набуває найвищого потенціалу для поглиблення взаємодії освіти, науково-дослідної і виробничої сфер;

- освіти і навчання впродовж життя, який втілює сучасну вимогу забезпечення безперервного характеру освіти та навчання, здійснюючи перехід від конструкції «освіта на все життя» до конструкції «освіта через усе життя» безпосередньо за місцем виробничої праці робітника як об'єкта педагогічного процесу;

- рівного доступу до здобуття якісної професійної освіти різними категоріями населення, який уособлює гуманістичний принцип

соціальної справедливості та забезпечує одну з головних конституційних гарантій особистості;

- гнучкості і взаємозв'язку професійного навчання з реструктуризацією та подальшим розвитком економіки, урізноманітненням форм власності, який забезпечує врахування в організації професійного навчання на виробництві, а також плануванні його результатів сучасних економічних, соціальних і політичних тенденцій розвитку України і світу;

- диверсифікації як педагогічного принципу структурування державної системи освіти і навчання, який допускає можливість багатоваріантної організації освітньо-педагогічних форм, покликаних максимально задовольнити запити суспільства і виробництва, з одного боку, та інтереси і потреби особистості – з іншого, забезпечуючи таким чином відхід від єдиної державної системи освіти і навчання як умови її подальшого розвитку;

- регіоналізації, який вимагає врахування оптимального балансу між загальнодержавним та регіональним принципом розбудови професійної підготовки кадрів;

- інтеграції загальноосвітньої і професійної підготовки, яка полягає в оптимальному поєднанні обов'язкової і основної складової системи неперервної освіти, що визначається потребами суспільства, особистості, розвитком науки й культури з професійною складовою як процесом формування у кваліфікованих робітників системи знань, умінь і навичок із науково-технічних, загальнотехнологічних та соціально-економічних засад, а також методів і технологій виробничої діяльності, властивих як для всіх, так і для окремої галузі виробництва, конкретного підприємства та власного робочого місця безпосереднього виробника;

- стандартизації, як певної процедури розроблення й державного затвердження освітніх стандартів у галузі професійного навчання, які встановлюють і регламентують певні норми та положення щодо реалізації навчального процесу в умовах виробництва;

- єдності професійного навчання і виховання, як інтегрованої діяльності у формуванні фахових умінь, навичок, практичної підготовки до відповідного виду професійної діяльності з цілеспрямованою соціалізацією особистості та її вихованням, покликаним формувати у

робітників певні загальнолюдські та корпоративні якості, погляди і переконання;

- екологізації, ресурсо- та енергозбереження, як формування у кваліфікованих робітників комплексу знань, поглядів і переконань, що гарантують їхню моральну відповідальність за якість природного середовища як умови існування і подальшого розвитку людства, розуміння і особистої відповідальності за стан рівноваги біосфери з урахуванням усіх форм діяльності людства, виховання енергоефективно мислячих та діючих особистостей;

- варіативності, як забезпечення одного з провідних принципів розвитку сучасної системи освіти і навчання, спрямованого на подолання пануючої у минулому уніфікації та одноманітності освіти, визнання об'єктивної різноманітності педагогічних технологій та їх практичної реалізації в умовах виробництва, що уможливлює вибір найбільш привабливої траєкторії навчання;

- диференціації, як форми організації навчального процесу, яка забезпечує досягнення оптимального ступеня її індивідуалізації шляхом врахування індивідуальних особливостей робітників у процесі навчання на основі їх поділу на типологічні групи за різними психолого-фізіологічними та педагогічними показниками тощо.

В ході виконання теми набули подальшого розвитку:

- поняття «професійний розвиток персоналу підприємств», у якому розвиток полягає в конкретизації складових системи безперервного освітньо-професійного вдосконалення особистості працівників, що реалізується через комплекс соціально-культурних, мотиваційних, педагогічних, організаційно-управлінських, техніко-технологічних заходів, спрямованих на підвищення рівня їх професійної компетентності, конкурентоспроможності та професійної мобільності на ринку праці;

- поняття «педагогічні умови професійного навчання кваліфікованих робітників на виробництві» як такі, що свідомо створюються суб'єктами педагогічної діяльності під час навчально-виробничого процесу на виробництві та забезпечують формування фахової компетентності кваліфікованих робітників;

- поняття «додаткові трудові навички», оволодіння якими розширює можливості працюючої людини при виконанні професійних

функцій на підприємстві і значно покращує її конкурентоспроможність у боротьбі за вакантне робоче місце на ринку праці;

– поняття «ефективність професійного навчання персоналу підприємств», за яким доведено методологічну неприпустимість розмежування економічної та соціальної складових ефективності професійного навчання; залежність економічної ефективності професійного навчання від вибору найбільш раціональних форм і методів його здійснення на виробництві, визначено економічні критерії їх можливостей щодо професійного навчання робітників; доведено, що розрахунок порівняльної економічної ефективності професійного навчання має виконуватися не тільки на рівні безпосереднього виробника і конкретного підприємства, а й на рівні регіону, галузі та суспільства в цілому; визначено нормативний коефіцієнт порівняльної економічної ефективності професійного навчання робітників; уточнено статті витрат, які повинні спрямовуватися на фінансування навчання персоналу підприємств; обґрунтовано економічний механізм щодо надання податкових пільг та дотацій підприємствам, які здійснюють професійне навчання працівників на виробництві;

– підходи до визначення видів і форм навчання незайнятого населення на виробництві із врахуванням рівня освіти, професійного досвіду, типу безробіття; способів реалізації технологічного підходу у відборі кандидатів на навчання, в тому числі шляхом використання індивідуальних професійних консультацій, діагностування професійного досвіду дорослої людини, здобутого в процесі життєдіяльності; розроблення змісту навчання з урахуванням провідних принципів навчання дорослих, зокрема компетентнісного, діяльнісного, випереджувального; підвищення професійної компетентності фахівців центрів зайнятості та педагогічного персоналу підприємств на основі формування андрагогічної компетентності;

розроблення проблем взаємозв'язку завдань освіти, виховання і професійного розвитку кваліфікованих робітників; принципів науковості, систематичності, послідовності, доступності, посиленості, наочності, свідомості, активності у навчанні; оптимального поєднання різних методів, форм та засобів навчання; міцності і дієвості результатів освіти, навчання і виховання тощо.

Айстраханов Д. Д.

***МОДЕЛЮВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ
ВИПУСКНИКІВ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ
ЗАКЛАДІВ***

Система професійної освіти у світі змінюється відповідно до вимог сучасного суспільства та ринку праці, які потребують максимально адаптованих, ефективних, конкурентноспроможних фахівців для забезпечення більш ефективної економіки. Професійна компетентність – це інтегративна якість, яка включає рівень оволодіння професійними знаннями, уміннями й навичками, а також особистісну компетентність, яка виявляється передусім у комунікативності, творчості і креативності.

Закони України «Про освіту», "Про професійно-технічну освіту", Про Національну доктрину розвитку освіти, Концепція розвитку професійної освіти і навчання в Україні (2010 – 2020р.) ґрунтуються на понятті “професійна компетентність” при визначенні вимог до випускника та якості професійної освіти, і таким чином орієнтують освіту на освоєння випускниками ПК. Галузевими стандартами вищої освіти України (ГСВО) запроваджується модель ПК фахівця, названа освітньо-кваліфікаційною характеристикою. Таким чином, компетентнісний підхід в освіті України запроваджується як обов’язковий на державному рівні.

За останні десять років в Україні захищено понад 80 дисертацій, у назві яких вжито слово «компетентність» («компетенція»), десятки робіт пов’язані з професійною компетентністю.

В останнє десятиліття ув педагогічних роботах дедалі більшого поширення набувають дослідження, пов’язані з моделюванням понятійних, процесуальних, структурних і концептуальних характеристик та окремих сторін навчання й виховання у межах національного соціокультурного простору на загальноосвітньому і професійно орієнтованому рівнях. Моделювання в педагогіці, на думку В. І. Михеєва [2, с. 8], має декілька аспектів застосування:

гносеологічний; загальнометодологічний; психологічний. Метод моделювання в педагогіці застосовується вже понад 30 років (після розроблення основ системного підходу до фундаментальних наукових досліджень). Але В.П. Беспалько вважає, що методи дослідження педагогічної науки “ще сильно контрастують на фоні загальних успіхів природничих і точних наук” [1, с. 4]. Зважаючи на це, завдання вчених-педагогів вбачається у тому, “...щоб скоріше вивести її зі стану традиційних описових рекомендацій і словесних побудов на шлях моделювання, сучасного експерименту і практичного застосування результатів” [1, с. 4].

Ставиться завдання визначити теоретичні та методологічні основи моделювання професійної компетентності випускників ПТНЗ, які використовуються при побудові моделей такої професійної компетентності, а саме: проектування, діагностування та прогнозування фахових якостей випускників ПТНЗ. Концепція дослідження визначає теоретико-методологічні засади моделювання професійної компетентності випускників ПТНЗ і містить наступні концепти:

1. Підвищення професійної компетентності випускників ПТНЗ у сучасних соціально-економічних умовах можливе за умови її дослідження не безпосередньо, а через моделювання і в процесі моделювання, що дає змогу виокремлювати із сукупності характеристик поодинокі характеристики і досліджувати їх із застосуванням відомих чи спеціально розроблених методик.

2. Визначення сутності, структури професійної компетентності випускників ПТНЗ, а також критеріїв, показників та рівнів її сформованості дасть змогу визначити шляхи, засоби й методи розвитку професійної компетентності випускників ПТНЗ.

3. Моделювання професійної компетентності випускників ПТНЗ дає змогу формалізувати для вивчення змістовної й технологічної інтерпретації та розробки механізмів керування (впливу) якісно різних сторін професійної компетентності випускників ПТНЗ.

4. Біопсихосоціальний характер об'єкта дослідження, багатогранність його прояву породжує складність його формалізації, яка можлива при використанні власне математичних методів моделювання.

5. Моделі професійної компетентності випускників ПТНЗ мають шанс на апробацію і практичне «виживання» в умовах реального навчально-виховного процесу лише за умови достатньої загальності досліджуваних змістовних і структурно-процесуальних компонентів, тобто високого рівня абстрагування.

6. Належне проектування, діагностування та прогнозування професійної компетентності випускників ПТНЗ неможливе за відсутності якісних та обґрунтованих моделей професійної компетентності, які враховують всі необхідні фахові якості, що складають професійну компетентність. За методологією моделювання оцінка коректності й адекватності моделі є обов'язковим етапом, що забезпечує якість та ефективність застосування моделі. Тому встановлення якості моделей професійної компетентності включає оцінку відповідності моделі сучасному рівню концептуалізації поняття професійної компетентності, обґрунтованості моделі з точки зору сучасних теорій навчання і наuczіння, оцінку коректності і повноти змісту моделі і її придатність для завдань проектування, діагностування й прогнозування.

ЛІТЕРАТУРА

1. Беспалько В.П. Основы теории педагогических систем. (Проблемы и методы психолого-педагогического обеспечения технических обучающих систем). – Воронеж: Изд-во Воронежю ун-та, 1977. – 304 с.

2. Михеев В. И. Моделирование и методы теории измерений в педагогике [текст]: – 3-е изд., стереотип / В. И. Михеев. – М.: КомКнига, 2006. – 200 с.

Кожем'яко Н. В.

**ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ФОРМУВАННЯ КОМУНІКАТИВНОЇ
КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ МОЛОДШИХ СПЕЦІАЛІСТІВ З
ПРАВознавства**

Юридична освіта України набуває нового змісту і диктує нові вимоги до підготовки майбутніх фахівців. Професійна діяльність молодшого спеціаліста юридичної галузі має специфічний характер, виконує різні функції і завдання. Юрист займає важливе місце у вирішенні правових питань, тому повинен уміти: встановлювати ділові відносини, налагоджувати вербальні контакти, вміти коментувати, доводити, аргументувати і спростовувати. Усе це актуалізує потребу володіння комунікативною компетентністю.

Складна практична діяльність юриста вимагає високого рівня комунікативної компетентності, яку можна досягти у процесі цілеспрямованого розвитку комунікативних і організаторських здібностей.

Комунікативні знання майбутні юристи набувають під час вивчення психолого-педагогічних дисциплін, а саме: «Юридичної деонтології», «Професійної психології», «Соціології», «Етики», «Естетики» тощо. Тому особливу увагу на заняттях психолого-педагогічних дисциплін треба приділяти: веденню діалогу, вирішенню конфліктних ситуацій, розумінню невербальної мови спілкування, будуванню усного дискурсу, фахової переконливої комунікації.

Значною мірою формування комунікативної компетентності залежить від вибору і реалізації необхідних для цього педагогічних умов.

У зв'язку з цим виникає необхідність з'ясувати педагогічні умови формування комунікативної компетентності. Проблемі формування комунікативної компетентності майбутніх фахівців приділяли увагу чимало науковців, а саме: Д. Годлевська, Л. Нагорнюк, Н. Назаренко,

О. Павленко, В. Романова, В. Черевко та ін. Опрацьовані дослідження доводять, що комунікативна компетентність є однією з основних ознак професіоналізму фахівців будь-якої галузі.

На сьогодні в науковому світі триває пошук нових і вдосконалення відомих шляхів для створення оптимальних педагогічних умов формування комунікативної компетентності майбутніх фахівців, зокрема юристів.

Нами запропоновані такі педагогічні умови формування комунікативної компетентності майбутнього молодшого спеціаліста юридичної галузі:

1. Створення комфортного юридичного середовища.

Ця педагогічна проблема передбачає занурення майбутніх фахівців юридичної галузі в середовище майбутнього фаху, творчу атмосферу, віри у свої сили, прагнення до успіху.

2. Розвиток і становлення «Я-концепції» майбутнього молодшого спеціаліста юридичної галузі.

Студент повинен бачити себе в юридичній галузі в ролях помічника прокурора, молодшого слідчого, юрисконсульта та ін. Майбутній фахівець повинен навчитися мислити як юрист. Дана педагогічна умова включає уявлення майбутнього юриста як фахівця про себе, свої інтереси, цінності.

3. Реалізація особистісного і діяльнісного підходів до формування комунікативної компетентності.

Ця педагогічна умова показує, що студент повинен усвідомити себе як суб'єкта навчальної діяльності, а з часом – майбутньої юридичної діяльності. Майбутній фахівець повинен розуміти свої дії, тому практичні заняття із психолого-педагогічних дисциплін повинні проводитися так, щоб враховувалися знання з інших дисциплін, які вже отримані студентом.

4. Використання проблемного підходу.

Ця педагогічна умова зумовлює розвивальний характер навчальної діяльності майбутніх юристів і сприяє професійному саморозвитку студентів, розвитку професійного мислення та прийняттю рішень, а також студенти набувають рис міжособистісного і міжсуб'єктного спілкування. Реалізується педагогічна умова і під час рольових та ділових ігор, в основі яких лежить вирішення професійних

комунікативних ситуацій.

5. Створення належних умов і відповідних стимулів для самостійної роботи студентів.

Самостійна діяльність підвищує якість формування комунікативної компетентності майбутніх юристів. Доцільно збільшувати кількість і якість набутих знань, умінь і здатностей, які потрібно одержати й формувати у процесі фахової підготовки.

6. Наявність об'єктивних критеріїв і показників оцінювання комунікативної компетентності майбутніх юристів.

Реалізація цієї педагогічної умови відбувається під час проведення навчальних заходів.

7. Моделювання реальних професійних умов спілкування.

Підбір навчальних завдань і вправ спрямовані на підвищення комунікативної активності студентів.

Отже, під педагогічними умовами формування комунікативної компетентності у майбутніх молодших спеціалістів юридичної галузі в процесі вивчення психолого-педагогічних дисциплін ми розуміємо низку вимог, дотримання яких забезпечує досягнення мети нашого дослідження. Реалізація усіх цих умов забезпечує успішне формування особистості студента як професіонала-юриста.

Лей С.

МЕТОДИ РОЗВИТКУ НАВИЧОК СПІЛКУВАННЯ

Спілкування є невід'ємною частиною будь-якої сфери життя особистості та визначається як передавання інформації у будь-якій формі від однієї особи до іншої безпосередньо або за допомогою засобів зв'язку будь-якого типу.

За характером комунікантів розрізняють спілкування *контактне*, тобто співрозмовники перебувають поряд, де важливими компонентами є ситуація, що сприяла виникненню спілкування, жести, міміка й інтонація, та *дистантне*, де комуніканти розділені простором і часом, тобто розмова по телефону, спілкування у листах тощо.

За наявністю чи відсутністю будь-якого посередника розрізняють спілкування *безпосереднє або пряме* (розмова, бесіда, доповідь) та *опосередковане або ж непряме* (телефонна розмова, лист, передання інформації через радіо, телебачення, книгу).

За формою мови розрізняють спілкування *усне і письмове*.

З погляду змінної — постійної позиції «я — мовця» і «ти — слухача» розрізняють спілкування: *діалогічне та монологічне*.

За кількістю учасників розрізняють спілкування *міжособистісне (особисте) й масове*.

З погляду ситуації спілкування і взаємостосунків тих, хто спілкується, розрізняють спілкування *приватне та офіційне*. На відміну від приватного офіційне спілкування обмежене правилами взаємної поведінки і стосунків комунікантів, як представників організації, групи, тому такий текст містить чимало клішованих, стереотипних компонентів (тексти ділових переговорів, протоколів, офіційно-ділових паперів тощо).

Останнім часом саме категорія методів розвитку навичок спілкування привертає найбільшу увагу. Розвиток таких умінь та навичок відбувається на спеціалізованих курсах. Основні методи розвитку навичок спілкування наведені далі.

Коригування ставлення, наприклад, шляхом участі в Т-групах або рольових іграх. Т-група (від англ. training group — група тренінгу) — мала група, створена для навчання базовим міжособистісним умінням. До таких вмінь включають уміння розрізняти й оцінювати індивідуальні, групові, міжособистісні проблеми, комунікативні вміння; розвиток самопізнання. Виникнення Т-групи відбулося до 1947 р. і пов'язане з класичними дослідженнями К. Левіна у сфері групової динаміки. Психологи клінічного профілю в подібній груповій роботі зазвичай акцентують увагу на індивідуальних проблемах учасників; соціальні психологи — на проблемах особистісних ресурсів ефективної діяльності організації. За будь-яких обставин принциповим є вдосконалення розуміння учасниками групових процесів, розвиток чутливості до них (звідси ще один термін, що використовується — тренінг чутливості). Функціонування Т-групи належить до методів так званого експериментального навчання — тобто навчання через переживання або набуття певного досвіду. Основними складовим подібної групової реальності є відкрите представлення учасників один одному, інтенсивний безоціночний міжособовий зворотній зв'язок, апробація нових форм спілкування. Роль ведучого, якого називають тренером або фасилітатором, полягає передусім у створенні безпечного психологічного клімату групи на засадах довіри. Останнє дає можливість залучити учасників спілкування до самопізнання та дослідження групового процесу, що складається.

Курси засвоєння навичок роботи в команді та управлінських стилів роботи. Їх, як правило, проводять консультанти, котрі формують групи, метою яких є виконання відносно нескладних завдань. Наступний етап — це колективне обговорення поведінки учасників команди й уроків, які можна почерпнути з їхнього спільного досвіду роботи.

Прикладами є:

— навчання у процесі роботи — це метод використання принципів навчання в процесі роботи в умовах групового тренінгу. Досвідчений спеціаліст, який виконує роль інструктора, керує виконанням простого однозначного завдання учасниками групи, а після закінчення проводить обговорення процесу його виконання;

– групові обговорення стандартної поведінки під час роботи, наприклад, використання управлінської матриці.

Аналіз індивідуальної поведінки на основі формальної системи, іноді навіть з теоретичною базою, наприклад операційний аналіз. Нагадаємо, що операційний аналіз – це елемент управління затратами, суть якого полягає у вивченні залежностей фінансових результатів діяльності господарюючого суб'єкта від утримань та обсягів виробництва й реалізації продукції, товарів, послуг. Даний вид аналізу вважається одним з найбільш ефективних способів планування і прогнозування діяльності підприємства, він може бути використаний також у ціноутворенні. В спеціалізованій літературі замість терміну «операційний аналіз» можуть бути використані й терміни «аналіз беззбитковості», «CVP-аналіз (costs, volume, profit-аналіз, «затрати – обсяг – прибуток»).

Навчання технологіям спілкування.

Це дзеркальне відображення методу коригування ставлення, в основі якого знаходиться ідея, що зміна (або коригування) ставлення викличе зміни у поведінці працівника. Тому замість спроб змінити ставлення до роботи менеджерів навчають невимушеному привітання, щирій посмішці, підтриманню зорового контакту в ситуаціях, найбільш наближених до реальних, наприклад під час моделювання атестаційної співбесіди. Слухач й сам розуміє переваги володіння технологіями спілкування, тому поступово змінює своє ставлення до певної ситуації. Лекції з психології сприйняття, мотивації для груп, як правило, в поєднанні з одним із перерахованих методів.

Віїзні курси з удосконалення управлінського стилю.

Цей метод передбачає, що якості, необхідні для успішного управління, можна набути на коротких віїзних курсах менеджменту. На курсах такого типу опанування азів науки спілкування поєднується з фізичною активністю, наприклад невеликим сходженням на невисоку гору, спортивним орієнтуванням, рафтингом. Вважається, що подібні види діяльності активують організаційні здатності, сприяють управлінню командою, удосконалюють здатність контролювати інших і діяти в умовах невизначеності.

Розвиток навичок спілкування можливий і під час вивчення іноземних мов, де широко використовується комунікативний метод,

який зарекомендував себе як один з найефективніших. Основний акцент комунікативний метод робить на розвиток навичок спілкування, тому що мова нам потрібна переважно для усної комунікації. Головний прийом, що використовується на уроках, – моделювання ситуацій, з якими люди стикаються в реальному житті. Результат комунікативного навчання – можливість вільно спілкуватися з носіями мови, комфортно почувати себе за кордоном, виражати емоції і обмінюватися інформацією з допомогою іноземної мови. Активну участь студентів під час уроків забезпечують рольові ігри, обговорення й дискусії з різних питань. Адже слухач має розуміти, що за допомогою мови він отримує не лише інформацію, яка його цікавить, а й відчуває настрій, бажання, прагнення партнера у подальшій розмові, співпраці або ж звичайному спілкуванні.

Нині в суспільстві склалася непроста ситуація, і ми часто віддаляємось один від одного та втрачаємо взаємопорозуміння, як вдома, на вулиці, так і на роботі, що, звісно ж, негативно позначається на результатах нашої діяльності. Тому розвиток навичок спілкування потребує дедалі більшої уваги, бо є відображає наше ставлення до того, чим ми займаємось, та є основою для подальшої продуктивної діяльності в ділових, соціальних або ж партнерських стосунках у кожній сфері нашої життєдіяльності.

Михнюк М. І.

ПРО МОВЛЕНЕВУ КУЛЬТУРУ ВИКЛАДАЧА СПЕЦІАЛЬНИХ ДИСЦИПЛІН

Професійно-педагогічна діяльність викладача ПТНЗ пов'язана з проблемами розвитку мовлення і передусім мовленнєвої культури, яка розвивається на основі об'єктивних зв'язків між мовою і пізнавальними процесами, а тому мовлення у педагогічному процесі виконує важливе завдання, пов'язане зі створенням умов для забезпечення активної пізнавальної позиції майбутніх фахівців. Для реалізації поставленого завдання викладач спеціальних дисциплін ПТНЗ має постійно працювати над підвищенням своєї мовленнєвої культури, вправно володіти технікою мовлення, створювати власний стиль.

Основною метою педагогічного мовлення є забезпечення продуктивного спілкування та взаємодії викладача і учнів; позитивний вплив викладача на свідомість учнів з метою формування їхніх переконань та мотивів діяльності; повноцінне сприйняття, усвідомлення й закріплення знань у процесі навчання; раціональну організацію навчально-виробничої діяльності учнів. Мовлення має бути і своєрідною словесною дією, мета якої є здійснення інтелектуального, емоційно-вольового й морального впливу на учнів [2, с. 67]. Тобто, на відміну від мови, мовлення є процесом словесного спілкування, що проявляється у формі повідомлення, вказівки, питання, наказу з психологічної точки зору.

Вимоги до якості мовлення педагога зумовлюються насамперед функціями, які мовлення виконує у його професійно-педагогічній діяльності. Так, психолог А. Маклаков до основних функцій мовлення зараховує *функцію вираження*, яка полягає в тому, що за допомогою мовлення людина виказує своє відношення до відповідного явища і самої себе; *функцію впливу*, що спонукає людину чи групу людей до відповідної дії, формування в них відповідної точки зору на цю дію;

функцію повідомлення, яка передбачає обмін мисленням та інформацією між особами за допомогою слова; *функцію позначення*, яка виражається у здатності особистості давати назви предметам і явищам [1, с. 348].

Провідну роль у мовленні викладача спеціальних дисциплін має усне мовлення. Під усним мовленням розуміється як сам процес говоріння так і результат цього процесу, що зреалізовується у монологі (монологічне мовлення) і діалозі (діалогічне мовлення) [2, с. 59]. Монологічне мовлення тісно пов'язане з ситуацією, в якій ведеться розмова, і тому його називають ситуативним. Водночас воно є і більш контекстуальним, бо кожне висловлювання значною мірою зумовлене попереднім.

Вважається, що монологічне мовлення з позиції психології більш складне, ніж діалогічне, адже вимагає від викладача умінь логічно й послідовно викладати свої думки, оцінювати, як ті, хто навчається, сприймають та застосовують навчальну інформацію, робити аналіз та висновки. Мовлення розглядається і як мовленнєва діяльність, бо завдяки їй забезпечується спілкування й вирішення мисленнєвих завдань. Педагог організує мовленнєву діяльність, координує свою діяльність залежно від умов педагогічного спілкування, вибирає мовні і мовленеві засоби в залежності від потреб та поставленої мети, прогнозує їх ефективність та раціональність.

Дієвим інструментом мовленнєвої діяльності є слово викладача. Мовлення викладача спеціальних дисциплін пристосоване для розв'язання специфічних завдань, які виникають у процесі його професійно-педагогічної діяльності, і передбачає передачу учням технічних й технологічних знань, які їм необхідні для формування системи професійних компетенцій з відповідної робітничої професії. Оскільки сучасне виробництво потребує, скажімо, фахівця-будівельника, який володіє і суміжними професіями, то для цього йому необхідно володіти технічною й технологічною термінологією відповідного профілю; складними технологічними процесами, які у своїй структурі мають велику кількість трудових прийомів, технологічних операцій; будовою будівельних машин та механізмів; значною кількістю сучасних будівельних матеріалів, то ефективність засвоєння учнями такої навчальної інформації перебуває у прямій залежності від педагогічного мовлення викладача.

Практика свідчить, що обов'язковою передумовою педагогічного мовлення викладача є оволодіння ним технікою мовлення, яка є елементом культури його професійно-педагогічної діяльності. У сучасній соціальній психології до засобів техніки мовлення зараховують голос, дикцію, логічний наголос, які впливають на ефективність сприймання навчальної інформації. Оскільки голос є основним засобом усної мови викладача спеціальних дисциплін, то ним повинен володіти бездоганно. Добре поставлений голос викладача сприяє більш ефективному педагогічному спілкуванню, а оволодіння технікою правильного користування інтонацією і силою голосу та раціональне використання їх у різних педагогічних ситуаціях забезпечує йому успіх у професійно-педагогічній діяльності в цілому. Сила голосу залежить від активності роботи органів мовного апарату, а тому чим більший тиск повітря, що видихається через голосову щілину, тим більша сила звука. У педагогів велике значення надається діапазону голосу, межі якого визначаються найвищим і найнижчим тоном. Звуження діапазону голосу призводить до монотонності викладу навчального змісту, що притупляє сприйняття інформації учнями [2, с. 88].

Для більш ефективного сприймання змісту навчального матеріалу учнями важливо дотримуватися правил виділення логічних наголосів. Тобто відділення такого слова, яке має основне змістовне навантаження й визначає головну думку у змісті технічної чи технологічної інформації. Зміна логічного наголосу приводить до зміни змісту фрази, речення, явища. Тому, перш ніж знайти місце такому наголосові у фразі, необхідно спроектувати її розумову установку. Одну й ту саму фразу можна вимовити по-різному: поспіхом, скоромовкою, повільно, надаючи вагомості кожному звукові і водночас не порушуючи логічну структуру речення, що дуже важливо при визначенні основної професійної дії, елемента технологічної операції тощо.

Педагогічна ефективність мовлення викладача спеціальних дисциплін залежить і від загального та професійного рівня володіння мовою. Оскільки технологічним процесам будь-якої галузі виробництва притаманні специфічні терміни, пов'язані з групами технічних засобів, обладнання, механізмами, матеріалами тощо, то викладач повинен забезпечити повноцінне й активне сприймання цієї інформації учнями.

Точність мови педагога проявляється у суворому вживанні термінів. Для викладача спеціальних дисциплін будівельного профілю це проявляється через визначення послідовності окремих технологічних операцій, простих і складних технологічних процесів, технологічних характеристик різноманітних механізмів та їх влаштування, технологічної послідовності приготування розчинів, шпаклівок тощо.

Отже, педагогічне мовлення викладача спеціальних дисциплін є інструментом його професійно-педагогічної діяльності, за допомогою якого можна розв'язати різні педагогічні задачі.

ЛІТЕРАТУРА

1. Маклаков А. Г. Общая психология : Учеб. для вузов / А. Г. Маклаков. – СПб. : Питер, 2008. – 583 с.
2. Педагогічна майстерність : підруч. / [Зязюн І.А., Крамущенко Л.В., Кривонос І.Ф. та ін.] ; за ред. І.А. Зязюна. – [2-ге вид., допов. і перероб.]. – К. : Вища школа, 2004. – 422 с.

Мілохіна М. О.

***ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ
МАЙБУТНІХ ОПЕРАТОРІВ КОМП'ЮТЕРНОГО НАБОРУ В ПРОЦЕСІ
ВИВЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНО-ОРІЄНТОВАНИХ ДИСЦИПЛІН***

Глобальна інформатизація охопила всі сфери людської діяльності. В.Г. Кремень зазначає, що характер праці в умовах масової комп'ютеризації сприяє посиленню раціоналізму та "виникненню його нової форми - комп'ютерної". Поява такого типу раціоналізму може спричинити втрату людиною здатності творчо сприймати світ і розвивати свої інтуїтивні можливості [1]. Комп'ютеризація сприяла швидкому зростанню потоку різномірної інформації, що дезорієнтує часом навіть висококваліфікованих робітників.

В цьому напрямі фахівці зі спеціальності «оператор комп'ютерного набору» є одними із тих, хто гостро відчуває зміни. Вони працюють безпосередньо в інформаційному середовищі із постійно оновлюваним технічним, програмним забезпеченням, новими методами роботи з інформаційними технологіями. Аналіз кваліфікаційної характеристики операторів комп'ютерного набору крізь призму сучасних вимог до кваліфікованого робітника галузі інформаційних технологій дав підставу зробити наступні висновки: професійна підготовка фахівця сьогодні не задовольняє роботодавців через її обмеженість у знаннях та уміннях, відсутність гнучкості та можливості до професійного зростання. Тобто освітньо-кваліфікаційна характеристика відображає засвоєння конкретних знань, умінь і навичок, в яких не закладена перспектива розвитку.

Подальше професійне зростання фахівців забезпечується завдяки сформованій професійній компетентності. В структурі професійної компетентності операторів комп'ютерного набору важливе місце займають інформаційна та самоосвітня компетентності. *Інформаційна компетентність* полягає у набутті професійно важливих знань та вмінь і досить повно формується у навчально-виробничому процесі

підготовки фахівців. *Самоосвітня компетентність* або компетентність "уміння вчитися" передбачає здатність до самостійного оновлення професійних знань та вмінь професійного напрямку. Отже, для конкурентоспроможності на ринку праці оператор комп'ютерного набору повинен володіти навичками самостійного відбору й використання потрібної інформації, що посилює його професійну компетентність.

Поставлена мета досягається шляхом включення фундаментальної складової вивчення інформатики безпосередньо у навчально-виробничий процес. При цьому набуття конкретних теоретичних знань відіграє другорядну роль, а першочерговим є формування здатностей самостійної роботи з інформацією: визначення мети професійної діяльності, складання алгоритму досягнення поставленої мети, самоконтроль, оформлення результатів для допомоги іншим.

Через те для формування цілісної професійної компетентності оператора комп'ютерного набору фахівцеві потрібно: знати поняття інформації, розуміти її суть та особливості у професійній сфері; способи представлення інформації, обирати оптимальні форми подачі інформації відповідно до потреб; властивості інформації професійного спрямування; суть інформаційних процесів; інформаційні процеси у біологічних, технологічних, суспільних системах, з якими пов'язана професійна діяльність; способи збереження, представлення та обробки формалізованих даних за допомогою сучасних інформаційних технологій; володіти інформаційною культурою; розуміти суть інформаційного суспільства. Тобто у змісті професійної підготовки операторів комп'ютерного набору потрібно відобразити важливі у світоглядному та практично-прикладному аспектах питання про інформаційні процеси у професійній діяльності.

Є декілька шляхів вирішення зазначеного питання, на кшталт розширення курсу інформатики. Однак найбільш дієвим, на нашу думку, є введення елективного курсу «Основи роботи з інформацією». Курс створюється під спеціально виділені години або ж інтегрується з курсом інформатики, якщо такий підхід буде більш зручним для професійного навчального закладу. Метою курсу є формування у майбутніх операторів комп'ютерного набору професійної компетентності, ефективної професійної діяльності в інформаційному

середовищі. Однак професійна компетентність – складне явище, для її формування потрібен час та всебічність охоплення професійної діяльності. Тому даний курс, вивчення якого передбачене на початку професійної підготовки, може бути лише основою, підґрунтям у формуванні професійної компетентності за чотирма її компонентами: мотиваційним, когнітивним, діяльнісним та особистісним. При більш ретельній роботі може бути реалізована стратегія експансії, при якій курс вивчатиметься учнями поступово на всіх етапах їх професійної підготовки.

Отже, для формування професійної компетентності у майбутніх операторів комп'ютерного набору має бути модернізований зміст професійної підготовки. Зростаючі вимоги до рівня інформаційної підготовки учнів потребують вдосконалення логічної структури предметів, перегляду тематики й змісту питань по кожній темі предмета, відображення у змісті предмета нових досягнень педагогічної і психологічної науки про формування знань та вмінь в області інформатики, у формуванні наукової картини світу майбутнього фахівця (системи знань про інформаційні процеси, що відбуваються в природі, суспільстві й техніці і прямо чи опосередковано пов'язані із професійною діяльністю операторів комп'ютерного набору).

ЛІТЕРАТУРА

1. Кремень В.Г. Методологічні та психолого-педагогічні проблеми впровадження інформаційно-телекомунікаційних технологій в сучасну освіту // Інформ.-телекомунікац. технології в сучас. освіті: досвід, проблеми, перспективи: Зб. наук. праць. Ч.1 / За ред. М.М. Козяра та Н.Г. Ничкало. – Львів: ЛДУ БЖД, 2009. – С. 3 - 6.

Цегольник П. А.

ЗАСАДИ ВИПЕРЕДЖАЛЬНОГО РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ В УМОВАХ ПОСТІНДУСТРІАЛЬНОГО СУСПІЛЬСТВА

Кризові явища, що охопили не тільки національну, а й планетарну систему освіти зумовлені цілою низкою як об'єктивних так і суб'єктивних факторів. Найголовнішим із об'єктивних факторів є перехід передової частини світової спільноти від індустріального до постіндустріального суспільства, коли головними рушіями прогресу стають не матеріальні активи, а інформаційні ресурси у вигляді знань та технологій.

Поступ суспільства як складної динамічної системи характеризується випереджальним характером розвитку тих чи інших соціальних інституцій у відповідних проміжках часу. Структурні утворення, підсистеми, що відповідають за саморозвиток соціуму повинні знаходитись на більш високому рівні порівняно з іншими. В індустріальному суспільстві такими інституціями виступають власне сама індустрія та індустріальний спосіб суспільної життєдіяльності. Освіта у цьому періоді виконувала переважно інфраструктурну функцію, готуючи професійні кадри на вимогу індустрії. У постіндустріальному суспільстві зазнають кардинальних змін не тільки вимоги до професійних якостей особистості, але й філософія погляду на людину та сенс її буття. Освітня система повинна реагувати відповідним чином.

Випереджальний характер розвитку системи освіти можна розглядати з позиції двох рівнів. На макрорівні принцип випередження передбачає специфічну методологію та організацію навчального процесу за якої характер мислення, обсяг та структура професійних знань та рівень духовного розвитку особистості орієнтовані у майбуття. Проте макромісія системи освіти полягає у генеруванні нової культури

та нового типу суспільних відносин у своєму внутрішньому середовищі з наступним відтворенням у практиці буття суспільства.

У ХХІ столітті освіта має перейти на рівень систем випереджального розвитку. Тільки у цьому випадку вона зможе продуктивно виконувати функції та завдання покладені на неї імперативами постіндустріального суспільства.

Принцип випереджального розвитку стає фундаментальним методологічним принципом розвитку освіти на майбутньому етапі. Він має бути закладений у підвалини новітньої освітньої парадигми. Необхідність переходу до нової парадигми у освіті зумовлена об'єктивними чинниками постіндустріального суспільства. В межах даної парадигми мають бути переглянуті базові функції системи освіти та модернізовані механізми їх реалізації.

Чернова Т. І.

ОСВІТНІЙ КОУЧИНГ У РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКА ПТНЗ

Модернізація професійно-технічної освіти потребує постійного моніторингу результатів діяльності ПТНЗ, самооцінювання й оцінювання праці педагогічних працівників, зокрема керівників, що значною мірою сприяє підвищенню рівня їх професійного розвитку.

В контексті зростання інтересу до наведених проблем розгляд освітнього коучингу, як технології розвитку професійної компетентності керівника ПТНЗ та інструменту управління діяльністю педагогічних працівників, набуває актуальності й значущості.

Технологія коучингу досліджувалася здебільшого зарубіжними науковцями Голви У., С. Дугласом та У. Морлей, П. Зеус, Дж. О'Коннором, Р. Хадсон, М. Емітер і Д. Ролкер, Р. Уитерспун і Р. Уайт, Уитмором Дж. та ін. Щодо досліджень коучингу серед вітчизняних науковців, можемо виокремити праці Т. Борової, М. Нагари, І. Петровської та ін. Зазначимо також, що поза увагою вчених залишилася проблема розвитку професійної компетентності керівника ПТНЗ на засадах освітнього коучингу.

Коучинг (від англ. *coaching* – тренерство) – інструмент особистісного й професійного розвитку, формування якого почалося в 70–х роках ХХ ст.

Міжнародна Федерація Коучингу визначає коучинг як безперервне співробітництво, яке допомагає досягнути реальних результатів в особистому та професійному житті. Результатом коучингу є поглиблення знань. Коучинг сприяє самовдосконаленню працівника [2].

Дж. Уітмор трактує коучинг як «новий стиль управління людськими ресурсами, технології якого сприяють мобілізації внутрішніх можливостей і потенціалу працівників, постійному вдосконаленню професіоналізму та кваліфікації працівників, зростанню рівня їх конкурентоспроможності, забезпечують розвиток

компетентності, спонукають до інноваційного підходу у виробничому процесі» [3, с. 76].

Дослідниця адаптивного управління Т. Борова вважає, що в коучингу існують декілька основних видів спеціалізації серед них: бізнес-коучинг, адміністративний коучинг, кар'єрний коучинг, лайф-коучинг, спортивний коучинг тощо. Коучинг зародився у спорті, але нині широко застосовується в найрізноманітніших сферах життя. Коучинг відповідає на основне запитання: «Як мені стати краще». Підґрунтя коучингу: цілі, цінності, переконання. Коучинг є процесом створення, націленості на сьогодення й майбутнє та його розуміння через дію [1, с. 211].

Освітній коучинг є новим поняттям у педагогіці, тому необхідно визначити його місце та роль в управлінській діяльності керівника освітньої установи. Діяльність ПТНЗ спрямована на підготовку конкурентоспроможних на ринку праці кваліфікованих робітників. Цілі і завдання підготовки кваліфікованих робітників орієнтовані на створення умов для педагогічної творчості й розвиток професійної компетентності керівника у міжкурсовий період підвищення кваліфікації. Засоби підготовки проєктуються на основі якісно нових концепцій змісту й форм підвищення кваліфікації керівників у міжкурсовий період підвищення кваліфікації. Такі концепції включають системне бачення педагогічної реальності, формування нових підходів до оволодіння педагогічними та управлінськими технологіями, здатність до інтеграції управлінського з педагогічним досвідом, формування креативних якостей особистості керівника. Результати підготовки визначаються за критеріями готовності керівника до роботи в інноваційних процесах; до проведення наукових досліджень; до професійного розвитку та самоактуалізації.

Вивчення практичної роботи керівників ПТНЗ і стану їх підготовки до вдосконалення професійної діяльності у міжкурсовий період підвищення кваліфікації дає змогу встановити наявність суперечностей між необхідністю: безперервного вдосконалення професійної компетентності керівників і відсутністю у ПТНЗ ефективних моделей та організаційних форм, які б забезпечували цей процес у міжкурсовий період підвищення кваліфікації; підвищення рівня культури управління ПТНЗ та відсутністю технології розвитку

професійної компетентності керівників з основами освітнього коучингу. Настав час усвідомити, що від рівня індивідуальної самореалізації кожної особистості залежать зростання й масштаби досягнень людства в галузі матеріальних і духовних цінностей. Все це вимагає інноваційного підходу до підготовки та розвитку управлінських кадрів, в тому числі зумовлює впровадження нових управлінських технологій, передбачає зміну нормативних вимог до керівників, до їх професійної компетентності, здатності орієнтуватися в зростаючих інформаційних потоках, уміння створювати працездатні колективи працівників; використовувати засоби комунікації та інноваційні способи управління.

З метою розкриття основних завдань освітнього коучингу необхідно встановити, в яких основних функціях керівника ПТНЗ він може проявлятися та як сприятиме ефективності управлінської діяльності. Зведену характеристику ролі освітнього коучингу в основних функціях керівника ПТНЗ представлено в табл. 1.

Таблиця 1

Освітній коучинг в основних функціях керівника ПТНЗ

Функція	Характеристика
Розвиток	Забезпечує розвиток професійної компетентності керівника та працівників, сприяє їх кар'єрному зростанню
Мотивація	Сприяє досягненню будь-яких цілей кожному працівнику особисто і в ПТНЗ в цілому
Методична	Використовується у будь-якій формі роботи, на будь-якому етапі діяльності: планування, адаптація, мотивація, навчання й розвиток, оцінювання та атестація
Моніторинг	Забезпечує керівника і працівників необхідною інформацією для прийняття рішень
Партнерство	Здійснюється з урахуванням потреб ринку праці й забезпечує гармонізацію інтересів соціальних партнерів
Мобільність	Дає змогу керівнику та працівникам вчасно адаптуватися до мінливих умов навколишнього

	середовища
Креативність	Дає змогу проявляти ініціативу, генерувати ідеї, знаходити шляхи вирішення, брати за них відповідальність
Атестація	Сприяє підвищенню рівня кваліфікації педагогічного працівника у міжкурсовий період

Отже, освітній коучинг є однією із сучасних технологій розвитку професійної компетентності керівника ПТНЗ. У коучингових процедурах керівник сам визначає свої цілі й методи їх досягнення, відповідає за результати своїх дій і сприяє розвитку професійної компетентності у міжкурсовий період підвищення кваліфікації. Технологія розвитку професійної компетентності керівника на засадах освітнього коучингу є відносно новою у педагогіці й, відповідно, потребує більш ретельних досліджень. Розуміння освітнього коучингу керівниками ПТНЗ дасть змогу підвищити ефективність його використання в управлінській діяльності.

ЛІТЕРАТУРА

1. Борова Т.А. Теоретичні засади адаптивного управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу [Текст]: монографія / Борова Т.А. – Харків: Компанія СМІТ, 2011. – 384 с.
2. Коучинг как средство управления. [електронний ресурс]. – Доступ zhuk.net/page.php?id=441.
3. Уитмор Дж. Coaching – новый стиль менеджмента и управления персоналом: практ. пособие / Джон Уитмор : пер. с англ. – М. : Изд-во "Финансы и статистика", 2005. – 160 с.

Легун В. Т.

ІННОВАЦІЙНІ ВИРОБНИЧІ ТЕХНОЛОГІЇ У ПІДГОТОВЦІ СУЧАСНОГО РОБІТНИКА ШВЕЙНОГО ПРОФІЛЮ

Однією з проблем сучасного ринку праці є підготовка конкурентоспроможних фахівців, забезпечення їх високого професійного рівня та мобільності, створення умов для максимального розкриття талантів і творчого потенціалу молодих робітників.

У Національній доктрині розвитку освіти передбачається залучення роботодавців до забезпечення функціонування і розвитку професійно-технічної освіти. З цією метою в Криворізькому навчально-виробничому центрі (КНВЦ) розроблено стратегічний напрям розвитку навчально-виховного процесу, з удосконалення підготовки молодих робітників із залученням роботодавців, метою якого є: упровадження в навчально-виховний процес інноваційних технологій; моделювання інноваційної професійної діяльності майбутніх фахівців; створення єдиної інноваційної системи професійного навчання учнів, адаптованої до динаміки розвитку сучасного виробництва; вивчення ринку праці, пошук шляхів соціального партнерства та налагодження тісних зв'язків між роботодавцями та навчальним закладом; упровадження дуальної системи підготовки фахівців швейного профілю.

У сучасних умовах господарювання, із розвитком малого і середнього бізнесу, в умовах створення нових типів підприємств, при наймовірно динамічному розвитку приватних підприємств швейного профілю, із застосуванням нового обладнання і технологій, зростанням конкуренції на ринку праці та вимог до рівня кваліфікації майбутніх робітників необхідна тісна взаємодія навчального закладу з роботодавцями. Тому за основу інноваційного розвитку навчального закладу вибрано співпрацю професійно-технічного навчального закладу з роботодавцями, пошук інноваційних шляхів соціального партнерства.

Щоб задовольнити потреби ринку праці регіону в кваліфікованих робітниках сфери побутового обслуговування населення, адміністрація

КНВЦ широко практикує зустрічі з роботодавцями - круглі столи з наперед визначеної проблеми, обмін досвідом, спільні наради з участю зацікавлених партнерів (державної служби зайнятості, департаменту розвитку підприємницької діяльності та іншими роботодавцями).

Всі ці заходи, як правило, знаходять своє відображення в засобах масової інформації, що сприяє створенню позитивного іміджу такої затребуваної галузі як сфера послуг, дають змогу оволодіти достовірною інформацією про рівень підготовки випускника закладу і визначити перспективні вимоги до нього, розкрити виробничі проблеми і вишукати спільні шляхи їх розв'язання.

Саме за сприяння цих партнерів педагогічні працівники швейного профілю мають можливість удосконалювати свою майстерність, беручи участь в обласних і у Всеукраїнських конкурсах професійної майстерності.

За свідченням роботодавців швейного профілю регіону, рівень набутої учнями в нашому навчальному закладі професійної кваліфікації дозволяє використовувати її під час проходження ними виробничої практики на робочих місцях, де встановлене сучасне обладнання.

Педагогічний колектив навчального закладу розуміє, що має працювати на випередження і швидку адаптацію випускників у виробничу сферу. Саме тому впроваджує в практику свої роботи різноманітні прогресивні прикладні програми, інноваційні, інформаційно-комунікативні та інші сучасні технології навчання.

Педагогічний колектив закладу впроваджує сучасні виробничі та педагогічні технології з організації і проведення професійного навчання. Це дозволяє підняти мотивацію учнів до навчання і забезпечувати належний рейтинг закладу та вибудовувати стабільні, міцні партнерські стосунки з підприємствами-замовниками робітничих кадрів.

Крім того, щороку на території навчального закладу державна служба зайнятості за участю роботодавців організовує «Ярмарки професій», які дають змогу випускникам закладу ознайомитись з умовами роботи на конкретному підприємстві (режим роботи, оплата праці, соціальні гарантії, тощо), розмістити власне резюме, переглянути цікаві та корисні матеріали про працю, пройти тестування для

самовизначення та самостійного аналізу власних здібностей, переглянути відеофільми та папки з описами професій.

Шляхом детального аналізу співпраці навчально-закладу з роботодавцями варто очікувати такі результати:

- упровадження ступеневої підготовки фахівців за навчальними планами і програмами, повний перехід на навчання за державними стандартами;
- оновлення навчально-методичного забезпечення професій з використанням комп'ютерної техніки та інформаційних технологій;
- залучення до підготовки фахівців виробничників з метою впровадження у професійне навчання підприємницького підходу, формування в молоді знань і навичок поведінки у новому економічному середовищі;
- постійне вдосконалення фахової майстерності педагогічних працівників, поширення різноманітних форм стажування на підприємствах, освоєння ними нової техніки, технологій виробництва;
- упровадження моделі соціального партнерства;
- спільне оновлення змісту професійно-практичної підготовки учнів навчального закладу шляхом модернізації навчальних майстерень, наближення їх до умов виробництва;
- співпраця партнерів щодо соціального захисту – учнів, педагогів, кваліфікованих робітників – в умовах навчання та виробництва.

Циганок О. А.

ОРГАНІЗАЦІЯ НАУКОВО-ДОСЛІДНОЇ ТА ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЇ РОБОТИ В УМОВАХ ПТНЗ

Для забезпечення високого рівня підготовки майбутніх кваліфікованих робітників важливого значення набуває удосконалення компетентності педагогічних кадрів, зокрема поліпшення їхньої загальної культури. Педагогічні працівники – суб'єкти навчально-виробничого процесу, ефективність їх роботи залежить від умінь використовувати різні форми й методи навчання, формувати професійні навички, пізнавальні здібності учнів на високому культурному рівні.

Підвищення фахової майстерності педагогів ПТНЗ, їхньої професійної компетентності відбувається шляхом налагодження і подальшого вдосконалення науково-методичної роботи. Така робота спрямована на: формування суто професійної педагогічної культури; нарощування професійних і світоглядних знань; продукування нових педагогічних ідей, технологій; формування інтересу до пошуково-дослідної роботи та вміння поширювати перспективний педагогічний досвід [3].

Система науково-методичної роботи навчального закладу покликана:

- розвивати чи оновлювати зміст навчання та забезпечувати його відповідність сучасним досягненням науки й культури, потребам і можливостям особистості, суспільства та держави;
- формувати потреби педагогів ПТНЗ й задовольняти їхні інтереси щодо постійного підвищення фахового рівня;
- удосконалювати навчально-виховний процес; впроваджувати інноваційні педагогічні та виробничі технології з метою досягнення належної якості підготовки майбутніх робітників.

Організація науково-дослідної, експериментальної роботи у ПТНЗ потребує системності. Між Інститутом професійно-технічної освіти

НАПН України та Дніпродзержинським центром підготовки і перепідготовки робітничих кадрів укладені угоди про співробітництво (рис.1).

Значну роль у професійно-технічній освіті відіграють експериментальні заклади, які створюються у ПТНЗ як базові для науково-дослідної роботи з метою апробації інноваційних педагогічних технологій управління, перевірки ефективності концепції нового змісту освіти, нових організаційних форм та методів навчання й виховання.

Дослідно-експериментальна робота є одним із важливих напрямів діяльності ПТНЗ «ДЦППРК». Це сприяє підвищенню якості навчально-виховного процесу, розвитку особистості педагога (а отже – й учня), підвищенню його професійно-культурного рівня та педагогічної майстерності.

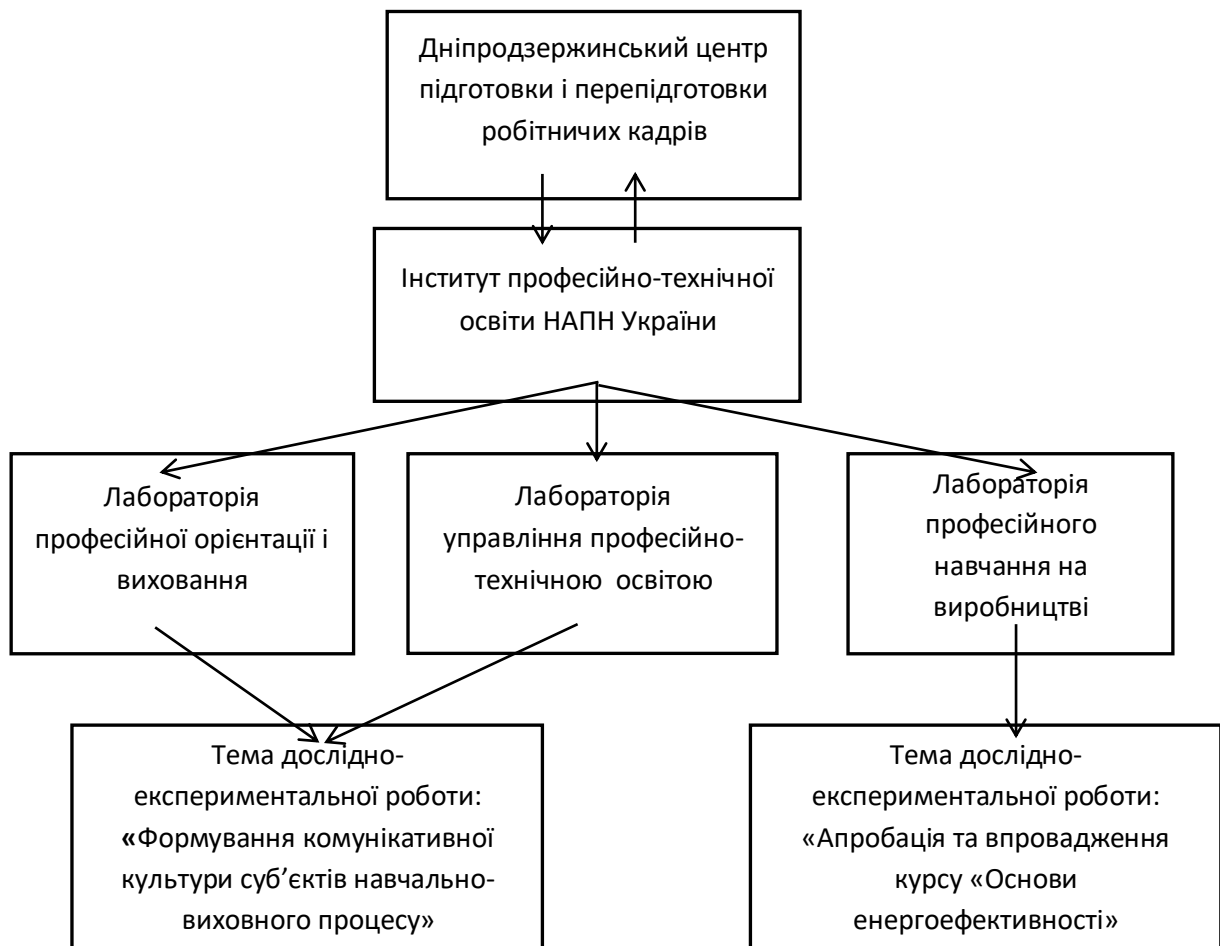


Рис.1. Співпраця ДЦППРК з Інститутом професійно-технічної освіти НАПН України

Експериментальна робота педагогічного майданчика з проблеми: «Формування комунікативної культури суб'єктів навчально-виховного процесу» здійснювалась Інститутом професійно-технічної освіти НАПН України та Дніпродзержинським центром підготовки і перепідготовки робітничих кадрів на основі угоди від 15.02.2010 р. та рішення вченої ради Інституту ПТО НАПН України (протокол № 2 від 02.10.2010 р.).

Основна мета й головні завдання експерименту:

1. забезпечити науковий супровід формування комунікативної культури учасників навчально-виховного процесу в контексті сучасних суспільних трансформацій;
2. дослідити й узагальнити психолого-педагогічні фактори та умови, що впливають на рівень комунікативної культури і толерантності майбутніх кваліфікованих робітників;
3. апробувати шляхи, форми й методи формування культури професійного спілкування майбутніх кваліфікованих робітників.

Дана тема актуальна для всіх професійно-технічних навчальних закладів. Особливо з огляду на те, що наш центр готує спеціалістів сфери торгівлі, громадського харчування, швейного виробництва та інших сфер обслуговування. Усі ці професії – гіперконтактного типу, де спілкування грає провідну роль. Тому експериментальні дослідження з даної проблеми особливо важливі. Адже їх результатом є підвищення рівня комунікативної культури всіх суб'єктів навчально-виховного процесу, що сприяє професійно-культурному зросту майбутніх кваліфікованих робітників.

ЛІТЕРАТУРА

1. Болгаріна В.С. Культура як засіб підвищення престижу навчального закладу [Електронний ресурс]. – 2011 – № 2. – Режим доступу: <http://www.tmpe.gb7.ru/>
2. Григор'єва В.А. Комунікативна компетентність суб'єктів управління в умовах соціального партнерства / Григор'єва В. А., Семенов П.Б. // Пед. проблеми забезпечення якості професійної підготовки фахівців в умовах євроінтеграції: зб. наук. праць. – Дніпропетровськ: ІМА – прес. – 2009. – С.43–52.

3. Про професійно-технічну освіту: Закон України від 10.02.98р. №103/98 – В.Р. // Законодавчі акти України з питань освіти. – К.: Парламент. вид-во, 2004. – С. 2–3.

Юрова О. Л.

ІНФОРМАЦІЙНІ ЦЕНТРИ ВИРІШЕННЯ ЄДИНОЇ МЕТОДИЧНОЇ ПРОБЛЕМИ НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

Сьогодні Криворізький навчально-виробничий центр не можна уявити без інформаційно-методичного центру, який створено на базі бібліотеки та методичного кабінету. У цьому центрі інформаційна робота є однією з найважливіших і проводиться за такими напрямками:

- створення умов для самостійної, індивідуальної роботи педпрацівників шляхом постійного забезпечення їх науково-методичною літературою;
- сприяння впровадженню в практику роботи вчителів кращого педагогічного досвіду, досягнень сучасної науки та освітніх технологій;
- організація і періодичне проведення виставок навчальної літератури, забезпечення педпрацівників необхідною інформацією;
- участь в організації та проведенні заходів, семінарів, творчих звітів;
- організація з питань психології, педагогіки, фахової підготовки, методики викладання предметів;
- надання інформаційно-методичної допомоги вчителям щодо організації навчально-виховного процесу;
- надання інформаційно-методичної допомоги учням при оволодінні основами наук;
- надання інформаційно-методичної допомоги батькам щодо виховання дітей.

Дана інформаційна робота координується з роботою методичних об'єднань. Готуються матеріали до педрад, інформаційні бюлетені про нові надходження навчальної літератури тощо. Адже педагогічна майстерність вчителя тісно пов'язана з використанням та засвоєнням інформації. Рівень інформаційної культури вчителя безпосередньо

впливає на його готовність до використання інноваційних педагогічних технологій.

Досягти високого рівня навчально-виховного процесу не можна без постійного підвищення педагогічної майстерності поінформованості педагога. Педагогові щодня необхідна інформація про нові технології навчання й виховання, нові програми, варіанти підручників, рекомендації, інструкції, наукові відкриття, матеріали про вітчизняний за зарубіжний педагогічний досвід.

Сучасна педагогічна праця вимагає нових професійних компетенцій, можливостей за мінімальний час впроваджувати їх у практику. Оскільки інформаційно-методичний центр є обов'язковим структурним підрозділом ПТНЗ КНВЦ, то всі стратегічні освітньо-виховні завдання, які належить вирішувати педагогічному колективу, трансформуються і входять до його діяльності.

Інформаційно-методичний центр сприяє успішному педагогічному і професійному зростанню викладачів і майстрів виробничого навчання, він є місцем, де забезпечено умови для подальшої підготовки викладачів, майстрів до занять, є центром педагогічної та науково-технічної інформації.

Форми співпраці інформаційно-методичного центру і педколективу проявляються у виступах на педрадах, предметних тижнях, проведеннях комбінованих уроків, індивідуальному інформуванні методистів та груповому інформуванні вчителів і майстрів виробничого навчання закладу.

Усі посібники й матеріали інформаційно-методичного центру призначені для диференційованої допомоги педпрацівникам для роботи з учнями, для узагальнення й поширення кращого досвіду роботи. Кінцевим продуктом цієї роботи будуть знання, уміння, навички, рівень вихованості учнів, їх інтелекту. Тому одним з головних завдань інформаційно-методичного центру є вміння направити увагу педагогів на те, що допоможе їм у досягненні цієї мети.

Не менш важливим завданням вважається також формування педагогічного колективу однострумків, об'єднаних єдиними цілями, прагненням створити авторську модель навчального закладу, де впроваджуються сучасні наукові дослідження й кращий педагогічний досвід.

Таким чином, інформаційно-методичний центр КНВЦ повинен стати «скарбничкою традицій навчального закладу», центрами збору педагогічної інформації, «мозком навчальної установи», лабораторією творчої праці педагогічного колективу, щоб кожний прихід сюди педагогів приносив їм нові знання, нові думки й ідеї, збагачував їхній досвід.

Якщо всі ці умови будуть виконуватися, то інформаційні центри навчального закладу принесуть величезну користь і в справі підвищення кваліфікації співробітників, і в справі єднання колективу при розв'язанні конкретних завдань, сформульованих у Статуті, програмі розвитку й річному плані КНВЦ.

Ганжа А. Г.

ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ У ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНІЙ ОСВІТІ

Суспільство початку ХХІ ст. характеризується як постіндустріальне (інформаційне), в якому інформатизуються усі галузі науки й освіти. Інформаційні технології стали невід'ємною частиною сучасного світу, вони значною мірою визначають подальший економічний та суспільний розвиток людства.

Застосування *інформаційно-комунікаційних технологій навчання* (далі – ІКТН) постійно розширюється та набуває більш інтенсивного застосування в різноманітних сферах життя.

Якісне викладання дисциплін не може здійснюватися без використання засобів і можливостей, які надають комп'ютерні технології та Інтернет. Використання інформаційно-комунікаційних технологій у навчальному процесі при підготовці кваліфікованих робітників металургійного профілю повинно виступати своєрідним каталізатором, який веде до якісних змін у системі професійно-технічної освіти в цілому, в тому числі у змісті навчання. Тому при доборі тих чи інших пропонованих технічних засобів навчання необхідно враховувати універсальність, доцільність та ефективність засобу в навчальному процесі ПТНЗ.

Інформатизація суспільства пов'язана насамперед з розвитком комп'ютерної техніки, різноманітного програмного забезпечення, глобальних мереж (Інтернет), мультимедійних технологій [1, с. 19].

З появою персональних комп'ютерів з'явився термін «нові інформаційні технології», під яким розуміють технології впровадження нових підходів до навчально-виховного процесу, які орієнтовані на розвиток інтелектуально творчого потенціалу людини з метою підвищення його ефективності завдяки застосуванню сучасних технічних засобів. На сучасному етапі методи, способи і засоби безпосередньо взаємопов'язані з комп'ютером, тому їх іще називають «комп'ютерні технології» [2, с. 24]. Нові інформаційні технології

характеризуються наявністю всесвітньої мережі Інтернет, такими її сервісами, як електронна пошта, телекомунікації, що надають широкі можливості і для діяльності, і для творчості [3, с. 5].

Інформатизація освіти стає необхідною складовою підготовки фахівців вищої кваліфікації у будь-якій галузі знань і доцільна не тільки як метод швидкого й ефективного оволодіння тією чи іншою дисципліною, що вивчається, а й як спосіб життя у сучасному світі, насиченому інформаційними технологіями.

Використання ІКТ дає можливість:

- удосконалювати навички самостійної роботи учнів в інформаційних базах даних, мережі Інтернет;
- інтенсифікувати історичну освіту, поліпшити засвоєння учнями знань зі шкільного курсу історії, зробити процес навчання цікавішим і змістовнішим.

Використання ІКТ у комплекті з традиційним підручником забезпечує особистісно орієнтований та диференційований підхід до навчання; сприяє реалізації інтерактивності навчання (постійне спілкування з ПК, постановка запитань, які цікавлять учня, та отримання відповідей на них); підвищує пізнавальну активність учнів за рахунок різноманітної відео- й аудіоінформації; здійснює контроль завдяки тестуванню і системи запитань для самоконтролю [4, с.26–30].

Дидактичні властивості інформаційно-комунікаційних технологій дають змогу вважати їх ефективним навчальним засобом та інструментом для формування професійних умінь і навичок.

Широкий спектр можливостей використання ІКТН може включати, зокрема, роботу з мультимедійними дошками у поєднанні із системним блоком комп'ютера, оперативно демонструвати й змінювати наочну та звукову інформацію, необхідну для здійснення навчального процесу, організацію презентацій тощо. Використання інформаційно-комунікаційних технологій при підготовці кваліфікованих робітників металургійного профілю у ПТНЗ значно розширює можливості викладача, спрямовує учнів на свідоме засвоєння знань; має на меті розвиток пізнавальної діяльності учнів, формування відповідних професійних і особистісних якостей, що, зрештою, сприяє формуванню кваліфікованого робітника металургійного профілю, який володіє широким політехнічним кругозором, професійною мобільністю й

конкурентоспроможністю, готовий швидко і успішно адаптуватися до нових змін.

ЛІТЕРАТУРА

1. Биков В.Ю. Моделі організаційних систем відкритої освіти : монографія / В.Ю. Биков. – К. : Атіка, 2009. – 684 с.
2. Коваль Т.І. Підготовка викладачів вищої школи: інформаційні технології у педагогічній діяльності : навч.-метод. посіб. / Т.І. Коваль. – К. : Вид. центр НЛУ, 2009. – 380 с.
3. Лопуга В.Ф. К вопросу о влиянии компьютера на здоровье школьников. – Барнаул, 2000.
4. Новиков П.М. Випереджувальна професійна освіта : науково-практичний посібник / П.М. Новиков, В.М. Зуєв. – М.: РГАТиЗ, 2000. – 266 с.

Зданевич Л. М.

ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ У БЕРДИЧІВСЬКОМУ ПРОФЕСІЙНОМУ АГРАРНОМУ ЛІЦЕЇ

Застосування інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ) у навчальному процесі професійно-технічного навчального закладу дозволяє реалізувати ідеї індивідуалізації та диференціації навчання, що є основними завданнями сучасної системи освіти України .

Педагогічний колектив Бердичівського професійного аграрного ліцею з вересня 2012 р. працює над методичною проблемою щодо впровадження інформаційно-комунікаційних технологій в навчально-виховний та навчально-виробничий процеси, намагаючись винайти власні шляхи її вирішення.

Реалізація методичної проблеми можлива завдяки засобам ІКТ, які використовуються в ліцеї:

- технічні засоби (комп'ютери – 24, комп'ютерний комплекс – 1, мультимедійний проектор);
- програмні засоби (системні, загального призначення, прикладне програмне забезпечення, у тому числі навчального призначення);
- засоби для під'єднання до мережі Інтернет та забезпечення можливостей повноцінної роботи (сервери, лінії зв'язку, модеми, програми пошуку різноманітних даних в Інтернеті тощо);
- спеціально створене для системи освіти інформаційне наповнення (контент) в Інтернеті;
- методичне забезпечення щодо використання засобів ІКТ в ліцеї.

В процесі роботи над методичною проблемою педагогічні працівники ліцею аналізують можливості інформаційно-комунікаційних технологій для застосування мультимедійних матеріалів з предметів професійно-теоретичної, загально-професійної та загальноосвітньої підготовки.

В Бердичівському професійному аграрному ліцеї застосування ІКТ виступають як засіб співпраці викладача і учня в процесі розв'язання навчально-пізнавальних, розвивальних, виховних завдань. Сьогодні на уроках теоретичного та виробничого навчання викладачі та майстри ліцею все частіше використовують різні програмні продукти, а саме:

1) програмні засоби – за їх допомогою викладачі складають різні програмні продукти, які використовуються на різних етапах уроку (Зозуля О.М. – My Test, TestEditor, Магденко О.М. – My Test, Ружанцева Т.Г. – 1С:Бухгалтерія);

2) готові програмні продукти (енциклопедії, навчальні програми, електронні підручники – Ружанцева Г.С.). Використання комп'ютерної технології при вивченні хімії, фізики відкриває широкі можливості для створення та використання складного наочно-демонстраційного супроводу на уроці чи при виконанні лабораторної роботи;

3) пакет Microsoft Office, який включає, крім відомого текстового процесора Word, ще й систему баз даних Access і електронні презентації PowerPoint (ПДР, виробниче навчання з професії оператор комп'ютерного набору);

4) текстовим редактором Word готується роздатковий та дидактичний матеріал (фізика, хімія, математика);

5) електронні презентації дають можливість викладачу при мінімальній підготовці і незначних витратах часу підготувати наочність до уроку. Уроки, складені за допомогою Power Point видовищні і ефективні в роботі над інформацією (виробниче навчання з професії кухар, офіціант, водій);

6) в своїй діяльності педагогічні працівники використовують такий програмний продукт як Skype;

7) ППЗ програмний комплекс «Агротехнологія», «Сільськогосподарські машини», «Слюсар».

В ліцеї протягом I семестру цього навчального року проходив конкурс на кращий мультимедійний матеріал навчального призначення в номінаціях:

– мультимедійні матеріали з предметів загальноосвітньої підготовки (предмет – історія України, тема програми – «Українська державність в 1917-1921 роках»);

– мультимедійні матеріали з предметів загально-професійної підготовки (предмет бухгалтерський облік, тема програми – «Основи бухгалтерського обліку»);

– мультимедійні матеріали з предметів професійно-теоретичної підготовки (предмет – інформаційні технології, тема програми – «Програмні засоби персонального комп'ютера. Комп'ютерні технології»).

Мультимедійний матеріал розроблявся викладачами у вигляді презентацій, електронних плакатів, різнорівневих ігрових контролюючих матеріалів.

Таким чином, використання ІКТ в ліцеї має цілий ряд позитивних результатів: психологічно полегшує процес засвоєння матеріалу учнями; мотивує їх до пізнання навчального предмета; розширює загальний кругозір; зростає рівень використання наочностей на уроці; більш повне засвоєння матеріалу; формується вміння чітко і коротко формулювати свою точку зору; підвищується продуктивність праці викладача і учня на уроці тощо.

ЛІТЕРАТУРА

1. Пилипчук А.Ю. Система освіти як об'єкт інформатизації: структура системи освіти / Пилипчук А.Ю. // Інформаційні технології і засоби навчання. – 2008. – №4. – С. 2–5.

2. Освітні технології: навч.-метод. посіб. / О.М. Пехота, А.З. Кіктенко, О.М. Любарська та ін.; за ред. О.М. Пехоти. – К.: АСК, 2009. – 256 с.

Масліч С. В.

ВПРОВАДЖЕННЯ ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ ПРИ ВИКЛАДАННІ СПЕЦДИСЦИПЛІН

Входження України до світової системи ринкових відносин торкнулося не лише сфери виробництва, яке, змінюючи форми власності та плановість функціонування, налагоджує свою роботу по-новому, а й насамперед галузі освіти. Освіта забезпечує ефективність усіх змін шляхом підготовки фахівців для роботи у нових умовах, тому постають проблеми приведення змісту і методів підготовки фахівців різного профілю до відповідного рівня виконання своїх професійних функцій у всіх сферах життєдіяльності суспільства.

В інформаційному суспільстві існує необхідність переходу на якісно нові підходи до організації і змісту освітньої діяльності, пов'язані з комп'ютерними технологіями.

З цієї причини **формування професійної компетентності учнів ПТНЗ через впровадження інноваційних технологій навчання** є методичною проблемою, яка потребує розроблення і дослідження.

Реалізацію даного дослідження варто здійснити за наступними напрямками:

- підвищення ефективності та якості професійного навчання шляхом активного впровадження ІКТ;
- розробка й запровадження електронних засобів навчання;
- впровадження проектної діяльності із застосуванням ІКТ;
- використання ІКТ у науково-методичній роботі.

У своїй роботі застосовую не тільки традиційні, а й інтерактивні форми методичної роботи.

Використання ІКТ на уроках відбувається різними способами, які залежить від низки факторів. Найважливішими з них є: потреби

конкретного уроку, рівень володіння різними програмами, наявність матеріально-технічної бази для впровадження ІКТ.

Серед таких засобів варто відзначити: веб-сайти, опорні конспекти, виконані за допомогою комп'ютера, комп'ютерні презентації.

Важливість застосування мультимедійних засобів полягає в тому, що вони вносять в урок новизну, яка за своїм змістом і формою викладу дає можливість відтворити за короткий час значний за обсягом матеріал, а також по-новому його подати, викликати в учнів нові образи, поглибити здобуті знання. Використання мультимедійних технологій підвищує ефективність засвоєння матеріалу, інтенсифікує процес навчання, стимулює інтерес учнів як до знань, так і до процесу їх отримання.

Розроблено низку уроків з використанням ІКТ, зокрема урок з теми «Майстер діаграм. Робота з діаграмами», підсумковий урок з інформаційних технологій для професії «Агент з організації туризму», підсумковий урок з основ роботи на ПК, та виховних заходів.

Таким чином, впровадження ІКТ на уроках спецдисциплін дає змогу реалізувати якісно нові форми й методи навчання, підвищує пізнавальний інтерес учнів та якість їх навчання.

Таблиця 1.

Рівень знань учнів ДПТНЗ «Вінницьке вище професійне училище сфери послуг» із спеціальних предметів з професії «Оператор комп'ютерного набору»

Форми та методи навчання	Середній бал
традиційна форма навчання	8,2
навчання з використанням інформаційно-комунікаційних технологій	8,9

Паук В. В.

***ІНФОРМАЦІЙНО- КОМУНІКАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ УПІДГОТОВЦІ
СУЧАСНИХ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНИХ ПРАЦІВНИКІВ В ГАЛУЗІ
МАШИНОБУДУВАННЯ***

Машинобудування – провідна галузь промисловості. Підготовка майбутніх робітників у цій сфері – це справа, що стає дедалі важливішою у зв'язку з об'єктивними і суб'єктивними умовами розвитку машинобудування Харківщини та всієї України.

Машинобудівна галузь безперервно розвивається, використовуються сучасні матеріали, різальні інструменти, високопродуктивне устаткування. Для обслуговування новітньої техніки в умовах запровадження передових технологій різко зростають вимоги до обслуговуючого персоналу – до його знань, умінь, здатності освоїти принципово інші способи праці. Верстатник широкого профілю – цінний працівник механічного цеху, тому він може виконати операцію будь-якої складності на будь-якому верстаті. Для забезпечення високої якості продукції велике значення мають його професійна компетентність, трудова і технічна дисципліна, культура праці.

Підготовка майбутніх верстатників широкого профілю потребує використання сучасних педагогічних технологій.

У просторі сучасної педагогічної культури існують різні освітні технології:

- комп'ютерноорієнтовані;
- розвивального навчання;
- розвитку практичного мислення;
- гуманістична спрямованість навчання;
- метод проектів;
- продуктивне навчання;
- розв'язання винахідницьких завдань.

Особливу увагу на сучасному етапі приділяють проектним технологіям та інформаційному забезпеченню. Метод проектів стимулює самостійну пізнавальну думку учнів, використання інформаційних технологій дає змогу учням можливість заглянути в сутність науки.

Перехід до інформаційного суспільства, в якому знання й інформація стануть основними виробничими силами, не може не вплинути на таку сферу людської діяльності, як освіта. В інформаційному суспільстві докорінно змінюється стратегія освіти. Тому, незважаючи на величезний потенціал інтерактивних методів навчання (семінарів, рольових ігор тощо), єдиною справді інноваційною формою навчання є використання інформаційних технологій.

Зараз немає сумніву, що, здобувши знання з професійно-практичної, професійно-теоретичної підготовки, оволодівши комп'ютерною технікою і відпрацювавши відповідні навички роботи, випускники ПТНЗ будуть краще підготовлені до життя і виробництва матеріальних благ у цьому мінливому світі.

Під час підготовки майбутніх верстатників широкого профілю в ХВПУ № 6 використовуються електронні підручники – ППЗ «Верстатник широкого профілю», «Допуски, посадки та технічні вимірювання», «Матеріалознавство», які дають можливість методично правильно організувати як індивідуальну, так і групову роботу учнів з предметів професійно-теоретичної підготовки. Позитивними якостями електронних підручників є:

- індивідуалізація навчання;
- наочність;
- об'єктивність і достовірність визначення й оцінювання рівня навчальних досягнень учнів.

Індивідуалізація навчання здійснюється завдяки тому, що електронний засіб дає змогу кожному учневі засвоювати навчальний матеріал у власному темпі і за власним графіком. Наочність забезпечується використанням мультимедійних технологій: анімації, відеофрагментів, інтерактивних моделей.

Результат навчання обов'язково підлягає оцінюванню. З кожного предмета й навіть з кожної теми детально розроблені критерії оцінювання навчальних досягнень учнів. Об'єктивність і достовірність

оцінювання рівня навчальних досягнень учнів досягаються за допомогою багатоваріантних тестів.

Зараз створюється новий електронний підручник для підготовки кваліфікованих робітників з професії «Токар». Випуск цього підручника є об'єктивною необхідністю, бо сьогодні ми часто чуємо, що ринку праці потрібні фахівці, які відповідали б вимогам роботодавця та новим запитам суспільства. У багатьох країнах світу система освіти орієнтована на формування ключових компетенції майбутнього фахівця у тій чи іншій галузі. Нас, педагогів професійної школи, насамперед цікавить професійна компетентність майбутнього кваліфікованого робітника.

Вимоги до компетентності випускника постійно змінюються. Кінцевим результатом сучасного навчання повинно бути працевлаштування за отриманою професією. Лише в такий спосіб випускник, економіка і суспільство можуть одержати очікувану користь від вкладених ресурсів.

ЛІТЕРАТУРА

1. Ковальчук В. Сутність розвитку системи ПТО. – Профтехосвіта. – 2010. – №11(23). – С.1.
2. Ніколаєнко С.М. Індивідуальний розвиток професійно-технічної освіти в Україні. – К.:Книга, 2007. – 232с.
3. Радзімовська О. Вимоги до працівників у нових соціально – економічних умовах. – Профтехосвіта – 2010. – №2 (14) – С. 8–10).
4. Профтехосвіта України: ХХ століття: Енциклопед. вид-ня/ За ред. Н.Г.Ничкало –К.: Вид. «АртЕк» , 2004. – 876с.

Черевко Н. В.

ВИКОРИСТАННЯ ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ З МЕТОЮ ПІДВИЩЕННЯ КОМПЕТЕНТНОСТІ УЧНІВ

Згідно з компетентісним підходом освітній процес спрямований на формування й розвиток в учнів системи компетентностей і компетенцій особистості. Результатом такого процесу є формування загальної життєвої компетентності людини, яка виступає інтегрованою характеристикою особистості. Пріоритет компетентнісного підходу надає здобутим знанням, навичкам та вмінням індивідуального, конкретного, життєво-сміслового характеру, чітко визначеної практичної спрямованості щодо власного життя людини.

Компетентісний підхід є інновацією в освіті. Суть компетентнісного підходу полягає у спрямуванні навчального процесу на набуття учнями важливих компетентностей, тобто загальних здатностей особистості виконувати певний вид діяльності. Розвиток компетентностей учнів в сучасному суспільстві неможливий без застосування інформаційних технологій таких, як мультимедійні презентації, дистанційне навчання, електронне тестування.

До інноваційних методів навчання можна віднести розробку навчально-методичних ресурсів, зокрема, створення відеороликів та навчальних посібників.

Для створення відео розробляється сценарій, готуються необхідні матеріали, пристрої, інструменти, верстати. Відео знімається власною камерою, після чого монтується фільм.

Для створення навчальних посібників можна використати програму AutoPlay. Ця програма проста у користуванні, багатифункціональна.

Одним з напрямів інноваційної освіти є дистанційна освіта засобами мережі Інтернет, яка зводиться до самостійного вивчення матеріалу, не тільки зазначеного викладачем, а й обраного самостійно,

що розширює область отриманого знання і позитивно впливає на загальний розвиток з обраного предмета.

На сайті нашого училища розміщені дидактичні матеріали з різних предметів, завдання для самостійної роботи учнів, тестові завдання з різних тем програми. Це дає змогу учням самостійно, у будь-який час, додатково опрацьовувати навчальний матеріал, розширювати свої знання з предмета.

В процесі тестування з використанням дистанційних технологій навчання кількість спроб і час прийому можна не обмежувати – це означає, що учні, які навчаються, не залежать від викладача і можуть проходити тестування у будь-який зручний для них час, дбаючи про досягнення позитивного результату.

Природно, у даного виду навчання є свої плюси й мінуси. Плюсами дистанційної освіти можна вважати: навчання в індивідуальному темпі, свобода й гнучкість, доступність, мобільність, технологічність. А мінусом є відсутність очного спілкування між учнями й викладачем, коли поряд немає людини, яка могла б емоційно забарвити знання. При цьому необхідне задоволення низки індивідуально-психологічних умов. Для дистанційного навчання необхідна жорстка самодисципліна, а його результат безпосередньо залежить від самостійності й свідомості учня.

Життя складне і постійно змінюється, вносить свої проблеми. Ми намагаємося не зупинятися у своєму розвитку, щоб кожен із випускників відчув свою значущість, міг гідно реалізувати свої здібності і набуті знання.

ЛІТЕРАТУРА

1. Проектування навчальних програм професійно-технічної освіти на основі потреб галузі й громади: навч.-метод. посібник / Кол. автор.: Пащенко О.В., Сергеева Л.М. та ін. За заг. ред. Л.І.Даниленко. – К.: ТОВ «Етіс Плюс», 2007. – 164с.
2. Сергеева Л.М. Моніторинг фахового успіху випускників професійних навчальних закладів/ Л.М.Сергеева, Г.Г.Русанов, І.В.Ілько. За ред. Л.І.Даниленко, Л.М. Сергеевої. – К.:ТОВ «Етіс Плюс», 2008. – 96с.

3. Методика преподавания специальных и общетехнических предметов (в схемах и таблицах): учеб.пособие для нач. проф. образования / В.А.Скакун. – 3-е изд., стереотип.– М.: Изд. центр «Академия», 2007. – 128с.

Шершень Т. В.

***ВИКОРИСТАННЯ ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ
ПРИ ВИКЛАДАННІ ІСТОРІЇ ТА ПРАВОЗНАВСТВА У
МАРГАНЕЦЬКОМУ ПРОФЕСІЙНОМУ ЛІЦЕЇ***

Особливості сучасного економічного і соціокультурного розвитку України, процеси демократизації життя, впливи процесів глобалізації та інтеграції у світове і європейське співтовариство висувають нові завдання перед освітою. Цей реформаційний процес супроводжується істотними змінами в педагогічній теорії і практиці, змісті освіти та педагогічному менталітеті. Зокрема трансформація торкнулася історичної і правової освіти, адже державі сьогодні потрібна поінформована компетентна особистість, громадянин, спроможний приймати самостійні рішення і нести відповідальність за них. Важливим стратегічним засобом досягнення даної мети є впровадження інформаційно-комунікаційних технологій.

Впровадження інтерактивних педагогічних методів навчання з використанням ІКТ, впровадження нетрадиційних форм проведення уроків теоретичного навчання на основі застосування навчальних проектів «Intel. Навчання для майбутнього» дає можливість:

- інформатизувати навчально-виховний процес, зокрема уроки історії та правознавства;
- навчити учнів використовувати новітні ІК-технології;
- навчити учнів планувати свою роботу, прогнозувати її результат, використовувати різні джерела інформації, аналізувати й порівнювати факти, аргументувати власні судження, представляти результати перед аудиторією;
- зробити урок сучасним, наблизити його до світосприймання сучасного учня;
- підвищити якість формування умінь та навичок учнів.

Основними напрямками роботи з впровадження ІКТ можуть бути: створення електронних посібників; розробка пам'яток, анкет тощо; створення учнівських Веб-сайтів, Веб-сторінок; розробка проектів засідань Євроклубу; розробка і впровадження уроків-проектів з використанням ІКТ; створення учнями власних історичних проектів.

У процесі роботи ці напрями були практично реалізовані у:

- створенні електронних посібників «Україна в період між двома світовими війнами», «Друга світова війна»;
- поточному та контрольному тестуванні учнів на комп'ютерах;
- підготовці й проведенні уроків-презентацій, уроків-конференцій, уроків-проектів з використанням ІКТ;
- створенні WEB-сайту «Партизанськими стежками» (проект Євроклубу про партизанів Марганецького краю під час Великої Вітчизняної війни);
- створенні WEB-сайту Євроклубу МПЛ.
- Впровадження ІКТ дало наступні результати:
- зросла зацікавленість учнів під час проведення навчальних уроків-проектів з використанням ІКТ;
- учні стали активними учасниками навчального процесу, уроки перетворилися на рівноправний діалог між тими, хто навчається, і тими, хто навчає;
- на уроках створюється позитивна психологічна атмосфера;
- учні навчилися самостійно отримувати й закріплювати знання;
- зріс рівень якості навчальних досягнень учнів на уроках історії та правознавства;
- учні є постійними учасниками міських і обласних олімпіад з історії та правознавства;
- учні навчилися створювати презентації, творчі роботи з використанням програми POWER-POINT.

Використання комп'ютерного супроводу не просто доповнює, а іноді й замінює хрестоматію, атлас, словник, робочий зошит. Знижується рутинне навантаження на викладача, який може зосередитися на індивідуальній і творчій роботі з учнями. Але не слід повністю виключати роботу із звичайним підручником, як не варто відмовлятися від живого слова педагога, безпосереднього спілкування

викладача й учня. Оптимальним є варіант, коли відбувається періодична зміна різних форм діяльності.

ЛІТЕРАТУРА

1. Баралгін О. Історичний атлас у комп'ютерному класі / О. Баралгін та ін. // Історія в школах України. – 2005. – № 1. – С. 21 – 23.
2. Борк А. Компьютер в обучении: чему учит история? / А. Борк // Информатика и образование. – 1990. – № 5. – С. 110 – 118.
3. Ладиченко Т. Електронний педагогічний програмний засіб з історії – новий крок в оволодінні навчальним матеріалом / Т. Ладиченко // Історія в школах України. – 2005. – №4.
4. Мадзогін В. Інформатизація середньої освіти: програмні засоби, технології, досвід, перспективи / В. Мадзогін, Ю. Дорошенко – К.: Інст. педагогіки АПН України, 2003.
5. Недзельська В.М. Деякі аспекти використання комп'ютера на уроках історії та правознавства / В.М. Недзельська // Комп'ютер у школі та сім'ї. – 2000. – № 3.

Панова О. О.

УМОВИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ НЕЗАНЯТОГО НАСЕЛЕННЯ У ПТНЗ

Перехід України до ринкової економіки сприяє створенню умов для отримання громадянами певних свобод, позитивних змін у виробничій і обслуговуючій сферах. Запровадження різних форм господарювання, ліквідація та реструктуризація підприємств спричинили безробіття серед громадян, які є не тільки суб'єктами ринку праці, а й дорослими людьми, що тимчасово усунуті з матеріального та культурного виробництва і потребують допомоги суспільства та держави у вирішенні проблеми свого працевлаштування. Досліджено, що професійне навчання є найбільш результативним для безробітних [1].

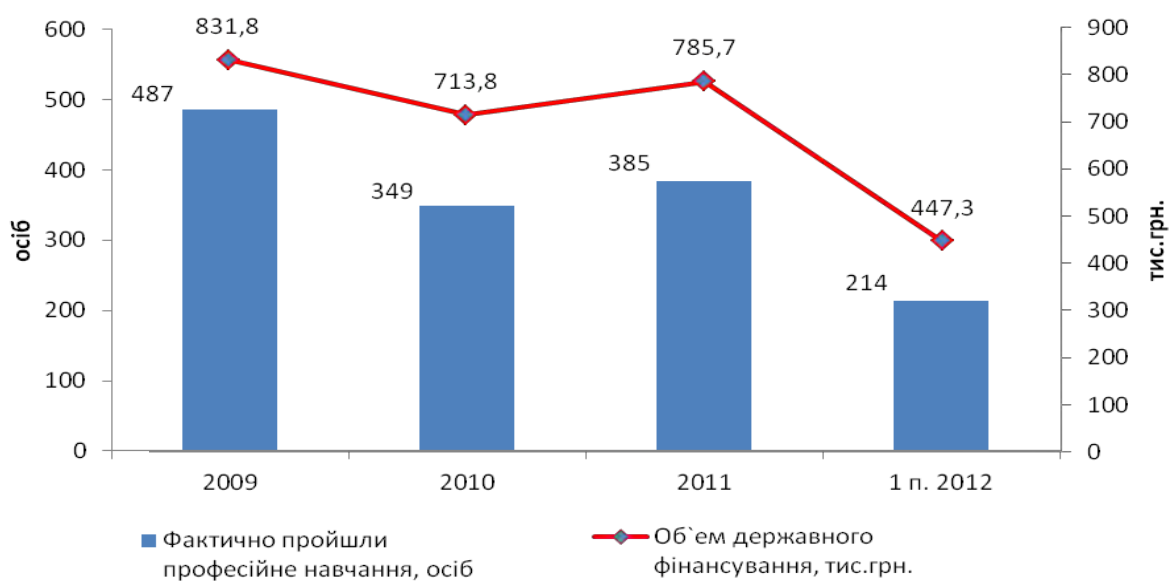
У більшості розвинених країн професійна освіта дорослих стала складовою національних систем освіти. Особливістю професійної освіти дорослих в Україні є її різноманітність, оскільки вона реалізується через різні соціальні служби у рамках державних і недержавних установах освіти.

Серед сучасних тенденцій, які впливають на розвиток освіти дорослих можна назвати: глобалізацію світової економіки; скорочення кількості працюючих на виробництві; збільшення кількості зайнятих у сфері обслуговування; різноманітні форми освіти [3].

Організація професійного навчання безробітних у професійно-технічних навчальних закладах (далі – ПТНЗ) передбачає врахування взаємозв'язку організаційно-педагогічних умов та безпосередніх учасників цього процесу (безробітних, державної служби зайнятості, навчальних закладів, роботодавців), а також створення умов для реалізації цієї моделі на основі врахування віку, соціального досвіду, специфіки професійного спрямування слухачів [2].

Моніторинг організації професійного навчання безробітних та незайнятих громадян у ПТНЗ АРК показав зниження за останні 3 роки обсягів фінансування професійної підготовки за договорами з службами зайнятості населення з 831,8 тис.грн. до 785,7 тис.грн. Для порівняння – у 2006 р. цей показник був на рівні 1,2 млн грн. При порівнянні кількості направлених на навчання у 2009 та 2011 рр. також маємо тенденцію до зниження.

Показники державного фінансування та кількості безробітних, які пройшли навчання в ПТНЗ Автономної Республіки Крим



Принагідно зазначимо, що організація професійного навчання незайнятого населення відбувається під конкретні робочі місця з наступним працевлаштуванням. Рівень працевлаштування на сьогодні становить 80–82%, що на 10 % менше, ніж у 2010 р. Зниження відсотка працевлаштованих пов'язане з низьким рівнем заробітної платні та відсутністю соціального пакету на деяких підприємствах, що негативно впливає на закріплення кваліфікованих робітників на виробництві.

До соціально-педагогічних умов професійної освіти треба зарахувати: впровадження технології надання профорієнтаційних послуг безробітним як кандидатам на навчання; визначення ПТНЗ на основі відповідних критеріїв; удосконалення методики відбору безробітних на професійне навчання та комплектування навчальних груп; оновлення змісту професійного навчання незайнятого населення;

інтеграцію інноваційних і традиційних форм та методів навчання; удосконалення навчального процесу на основі підвищення кваліфікації педагогічних працівників; забезпечення психологічної підтримки безробітних; розробка навчально-методичного комплексу; реалізація механізму соціального партнерства у сфері організації професійного навчання безробітних; модернізацію матеріально-технічної бази; запровадження моніторингу результативності професійного навчання безробітних у ПТНЗ [2].

На підставі моніторингу стану професійного навчання дорослих у ПТНЗ АРК виявлено низку проблем, зокрема: система професійної освіти, яка розвивалася в умовах централізованого планування і високої міри зайнятості населення, дуже повільно перебудовується відповідно до нових умов; установи професійної освіти недостатньо гнучко реагують на приведення структури, обсягів, профілів, рівня підготовки кадрів до вимог роботодавців та регіонального ринку праці; потребує вдосконалення методика відбору безробітних на професійне навчання та комплектування навчальних груп; відсутня взаємодія навчальних закладів, центрів зайнятості, органів місцевого самоврядування і роботодавців у послідовній реалізації державної політики зайнятості, взаємна відповідальність за ефективність професійного навчання безробітних громадян.

Аналіз практики професійного навчання безробітних у ПТНЗ дав змогу виявити також суперечності: між об'єктивною потребою розвитку професійного навчання безробітних у ПТНЗ та відсутністю належного нормативно-правового, організаційного і науково-методичного забезпечення; між необхідністю врахування потреб ринку праці, вимог роботодавців, мотивів і стимулів безробітних громадян та відсутністю сучасної технології їх профорієнтації як кандидатів на навчання; між постійно зростаючими вимогами роботодавців до рівня професійної компетентності працівників і відсутністю науково-обґрунтованої системи організації професійного навчання безробітних у ПТНЗ.

Професійне навчання незайнятого населення має бути цілісною педагогічною системою, основною функцією якої є забезпечення ефективності відтворення трудових ресурсів держави, створення умов

для відновлення професійного розвитку особистості, в якому істотну роль відіграють ПТНЗ державної форми власності.

Ефективність професійного навчання незайнятого населення у ПТНЗ підвищиться за умов: удосконалення технології надання профорієнтаційних послуг кандидатам на навчання; методики відбору безробітних на навчання; розробки та впровадження системи критеріїв, за якими має здійснюватися визначення навчальних закладів для професійного навчання безробітних; реалізації дидактичних принципів із врахуванням особливостей безробітних як суб'єктів навчання, підвищення кваліфікації педагогічних працівників; посилення відповідальності соціальних партнерів за результати професійного навчання безробітних; запровадження моніторингу результативності професійного навчання безробітних.

ЛІТЕРАТУРА

1. Малитиков Е. Образование взрослых – важный фактор общественного развития/ Е.Малитиков//Проблемы теории и практики управления. – 2008 – №1 – С.22– 27.
2. Скульська В.Є. Особливості професійного навчання дорослих безробітних в професійних навчальних закладах // Пед. процес: теорія і практика: Зб. наук. праць. – К.: ПП “ЕКМО”. – 2004. – Вип. 2. – С. 204– 209.
3. Освіта дорослих як основа державно-громадського розвитку суспільства. І. Фольварочний / Педагогіка // Гуманітар. Вісник. – № 18 – С.231– 234.

Купрієвич В. О.

***ПРОБЛЕМА САМООРГАНІЗАЦІЇ ТА САМОВДОСКОНАЛЕННЯ
КЕРІВНИКА ПРОФЕСІЙНО – ТЕХНІЧНОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ
В ПРОЦЕСІ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ***

Вимога до постійного особистісного та професійного зростання є чи не найважливішою для керівника професійно – технічного навчального закладу, особливо в сучасних умовах модернізації системи освіти. Актуальною залишається проблема оновлення технології управління сучасними професійно – технічними навчальними закладами, створення системи спеціальної підготовки керівників таких закладів до управлінської діяльності. Цю функцію виконує система післядипломної педагогічної освіти, оскільки перед призначенням на посаду переважна більшість керівників професійно – технічних навчальних закладів не здобуває необхідної підготовки, їхні професійні знання та вміння потребують безперервного розвитку.

У цих умовах особливого значення набувають процеси самовдосконалення та саморозвитку особистості. Період післядипломної освіти, підвищення кваліфікації найкраще відображає процеси професійного і особистісного становлення фахівця. Здобута освіта визначає обсяг і якість отриманих знань і навичок, які складаються у певну систему. Така освітянська база надає можливості подальшому самовдосконаленню фахівців.

Загальна мета професійного самовдосконалення керівника професійно – технічного навчального закладу в процесі підвищення кваліфікації полягає у досягненні вершин особистісної і професійної досконалості; в розвитку компетенцій, які інтегруються у професіоналізм управлінської діяльності керівника. Мету саморозвитку власного професіоналізму визначає для себе кожний керівник, і цей особистісний рівень визначення мети є дуже важливим, оскільки зумовлює вмотивованість професійного зростання і самовдосконалення.

Нині в науці ведеться інтенсивний пошук моделі ідеального керівника. На думку дослідника Н. Гончарук, керівник повинен бути політично зрілим, володіти економічними та цільовими методами управління, уміти здійснювати науковий, економічний аналіз, мати системне, перспективне мислення, організаторські здібності, забезпечувати здоровий мікроклімат, бути комунікабельним [3].

Зважаючи на те, що переважна більшість нинішніх керівників професійно – технічних навчальних закладів не вивчала управлінських дисциплін під час здобування вищої фахової освіти і не має відповідних управлінських компетентностей, залишається можливість самовдосконалення (якщо є в цьому внутрішня потреба й бажання) та підвищення кваліфікації (якої, власне, не здобували) як керівника професійно – технічного навчального закладу раз на п'ять років.

Саме система післядипломної освіти і є однією з найдієвіших ланок, яка стимулює керівників професійно – технічних навчальних закладів до саморозвитку та самовдосконалення.

Післядипломна освіта створює соціально – освітній простір, у якому може вдосконалюватися кожен професіонал. Інститути післядипломної освіти мають стати не стільки центрами систематичного проведення курсів підвищення кваліфікації, скільки центрами забезпечення системного професійного самовдосконалення та професіоналізму фахівців. Однією з визначальних функцій післядипломної освіти має бути стимулювання професійного зростання особистості. Саме цілі післядипломної освіти тісно переплітаються із цілями самоосвіти й саморозвитку.

На сьогодні держава фактично відмежувалась від спеціальної лідерської та менеджерської підготовки і перепідготовки з професійного вдосконалення освітянських кадрів, а та, яку пропонують бізнес-структури, майже недоступна за вартістю для відповідно означеної категорії та має дещо інше спрямування. Кадрові служби органів державного управління фактично не мають відповідних повноважень для управління професійним розвитком керівників навчальних закладів. Майже припинено широкий обмін досвідом з професійного вдосконалення та кар'єрного розвитку керівників професійно – технічних навчальних закладів, поширення зразків інноваційного практичного досвіду, що мав місце за минулих, відносно

недалеких часів. Саме тому дієвим і актуальним вирішенням даної проблеми є професійне самовдосконалення керівника, яке може включати в себе самовиховання, що забезпечує систематичне формування й розвиток позитивних і усунення негативних професійно значущих рис і якостей; самоосвіту, що спрямовується на оновлення і поглиблення наявних у людини знань з метою досягнення бажаного рівня професійної компетентності; та самоактуалізацію, в ході якої досягається актуалізація і мобілізація в окремий період часу власних сутнісних сил і потенцій педагога [2].

Процес формування керівника–професіонала довготривалий і передбачає освоєння не лише теоретичних засад освітнього менеджменту, а й набуття відповідного управлінського досвіду. Саме тому система роботи з керівниками включає як теоретичну складову (курси підвищення кваліфікації, наукові конференції, науково-практичні семінари, тренінги тощо) так і проведення управлінської практики (обмін управлінським досвідом, практика за індивідуальними запитаннями керівників тощо), зорієнтованих на формування методологічного рівня професійної компетентності керівника, що дає змогу осмислювати свої дії та досягнуті результати, базуючись на розумному поєднанні теоретичних знань і практичних умінь [4].

ЛІТЕРАТУРА

1. Барбина Е.С. Формирование педагогического мастерства в системе непрерывного педагогического образования: [монография] / Е.С.Барбина. – К.: Вища школа, 1997. – 153 с.
2. Вайніленко Т.В. Основи професійного самовдосконалення педагога: Методичні рекомендації. – К.: НПУ імені М.П.Драгоманова, 2005. – 20 с.
3. Гончарук Н. Підготовка вищих керівних кадрів у сфері державної служби: синергетичний підхід / Н. Гончарук // Актуальні проблеми державного управління: Зб. наук. пр. -Д.: ДРІДУ НАДУ, 2007.- Вип. 3 (29). - С. 202 - 210.
4. Клокар Н.І. Управління обласним інститутом післядипломної педагогічної освіти: теорія і практика: Науково-методичний посібник. – К.: Міленіум, 2004. – 218 с.