

**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ**

**МОДЕРНІЗАЦІЯ
ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ
І НАВЧАННЯ:
ПРОБЛЕМИ,
ПОШУКИ
І ПЕРСПЕКТИВИ**

**Збірник наукових праць
Випуск 2**

КИЇВ–2012

МОДЕРНІЗАЦІЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ І НАВЧАННЯ:
ПРОБЛЕМИ, ПОШУКИ І ПЕРСПЕКТИВИ

УДК 377
ББК 74.6
М 74

Засновник:

*Інститут професійно-технічної освіти НАПН України
Друкується за рішенням Вченої ради Інституту ПТО НАПН України
(протокол № 2 від 27. 02. 2012р.)*

Редакційна колегія:

Радкевич В.О., доктор педагогічних наук, професор, член-кореспондент НАПН України, (голова редакційної колегії)
Волкова Т.В., кандидат педагогічних наук, старший науковий співробітник (заступник голови редакційної колегії)
Гавриш О.М., кандидат філологічних наук, доцент
Григор'єва В.А., кандидат педагогічних наук, старший науковий співробітник
Єльнікова Г.В., доктор педагогічних наук, професор
Закатнов Д.О., кандидат педагогічних наук, старший науковий співробітник
Кулик Є.В., доктор педагогічних наук, професор
Лозовецька В.Т., доктор педагогічних наук, професор
Лузан П.Г., доктор педагогічних наук, професор
Савченко В.А., доктор економічних наук, професор
Свистун В.І., доктор педагогічних наук, доцент
Ягупов В.В., доктор педагогічних наук, професор

Рецензенти:

Лук'янова Л.Б., доктор педагогічних наук, професор
Манько В.М., доктор педагогічних наук, професор

*Збірник наукових праць
зареєстровано
в Міністерстві юстиції України
(Серія КВ №17543-6393Р
від 04.03.2011 р.)*

*Адреса редакції:
03045, Київ
Чапаєвське шосе, 98
Тел./факс:
259-45-53
E-mail
ipto_info@ukr.net*

*Інститут професійно-технічної
освіти НАПН України, 2012*

М 74 Модернізація професійної освіти і навчання: проблеми, пошуки і перспективи: зб. наук. пр. / [редкол.: В.О. Радкевич (голова) та ін.]. – К. : Інститут професійно-технічної освіти НАПН України, 2012. – Вип. 2. – 220 с.

ISBN 978-966-2553-03-1

УДК 377
ББК 74.6

У збірнику наукових праць подано результати досліджень проблем модернізації професійної освіти і навчання.

Особлива увага звертається на оновлення дидактики професійної освіти, розроблення професійних і освітніх стандартів, впровадження інформаційно-комунікаційних технологій, вдосконалення управління в умовах децентралізації, формування професійної компетентності, розвиток соціального партнерства. Пропонується науковцям, науково-педагогічним і педагогічним працівникам ВНЗ, ПТНЗ, докторантам, аспірантам.

ЗМІСТ

Теоретико-методологічні проблеми професійної освіти і навчання

Валентина Григор'єва

Основні наукові результати дослідження проблеми соціального партнерства 5

Галина Єльнікова

Модернізація професійного навчання персоналу в ринкових умовах..... 16

Лариса Петренко

Теоретичні аспекти інформаційно-аналітичної діяльності керівників професійно-технічних навчальних закладів 24

Анатолій Чміль

Інноваційні моделі професійного навчання керівників закладів професійної освіти в системі підвищення кваліфікації 33

Василь Ягунов

Провідні методологічні характеристики основних видів компетентності майбутніх фахівців, що формуються в системі професійно-технічної освіти 48

Дидактика професійної школи

Олена Аніщенко

Інформаційно-комунікаційні технології – невід’ємна складова інновацій в освіті дорослих 63

Людмила Майборода

Комп’ютерне тестування професійних знань майбутніх кваліфікованих робітників галузі зв’язку 70

Олена Слатвінська, Людмила Романенко

Використання інтерактивного навчання у професійній підготовці учнів професійно-технічних навчальних закладів..... 81

Ольга Тюрікова, Олена Бігун

Інноваційні технології післядипломної освіти педагога в умовах ринкових економічних відносин 91

Методичні засади професійно-технічної освіти

Валерій Байдулін

Енергоефективність та енергозбереження в професійному навчанні кваліфікованих робітників 98

Олександр Гавриш

Удосконалення професійного навчання кваліфікованих робітників для підприємств будівельної галузі..... 105

Ірина Савченко

Урахування вимог роботодавців в оновленні стандартів професійно-технічної освіти 109

Олена Юденкова

Модель підготовки майбутніх кваліфікованих робітників
поліграфічного профілю до використання сучасних виробничих
технологій у професійній діяльності..... 121

Інформатизація професійної освіти і навчання

Неля Величко

Модернізація методичної діяльності інформаційно-аналітичних
секторів навчально-методичних центрів професійно-технічної
освіти 131

Тетяна Волкова

Інформаційно-аналітичне забезпечення управління ПТО в регіоні:
аналіз стану і проблеми 138

Олександр Гуменний

Проблеми підвищення маркетингової мобільності на ринку освітніх
послуг засобами сайту 146

Андрій Гуралюк

Сучасний підхід до розробки анкети для роботодавців з метою
оцінювання якості професійно-технічної освіти 155

Микола Корнієнко

Моніторинг ефективної діяльності закладів професійно-технічної
освіти у Дніпропетровській області 160

Андрій Плещ

Особливості використання інформаційно-аналітичної системи
професійно-технічної освіти 166

Валентина Швець

Підвищення ефективності створення електронних підручників та
тестування у платформі MOODLE на основі LaTeX..... 173

**Історичні та порівняльно-педагогічні аспекти
професійної освіти і навчання**

Андрій Ворначев

Роль професійних стандартів у створенні конструктивних
механізмів взаємодії сфери праці й сфери освіти у
Великобританії 182

Дмитрий Закатнов

Прогнозирование развития системы профессионально-
технического образования: зарубежный опыт 188

Ольга Пулінець

Професійна освіта в Австралії: сучасний стан і перспективи 199

Андрій Селецький

Чинники генезису нижчої професійної освіти в Україні (друга
половині 20-х – перша половина 30-х рр. XX ст.) 208

Відомості про авторів.....217

Вимоги до статей.....219

**ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ПРОБЛЕМИ
ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ І НАВЧАННЯ**

Валентина Григор'єва

УДК 377

**ОСНОВНІ НАУКОВІ РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ
ПРОБЛЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА**

Постановка проблеми. У економічній, соціологічній і психолого-педагогічній літературі представлені різні аспекти розгляду поняття «соціальне партнерство». Вчені-економісти соціальне партнерство розглядають як систему взаємовідносин між робітниками, роботодавцями, органами державної влади та місцевого самоврядування, спрямовану на забезпечення і узгодження інтересів робітників і роботодавців з питань регулювання соціально-трудових та інших, безпосередньо зв'язаних з ними, відносин.

У контексті теорій саморуху сучасного суспільства, партнерство – це особлива форма взаємодії культурних, освітніх закладів з суб'єктами та інститутами ринку праці, центральними і місцевими органами влади, громадськими організаціями, орієнтована на максимальне узгодження і реалізацію інтересів усіх учасників цього процесу (В.А. Бурляєва). Загалом, в соціологічному розумінні, соціальне партнерство – це система цивілізованих суспільних відносин, спрямованих на узгодження і захист інтересів представників різних соціальних верств, класів, груп, громадських об'єднань, органів державної влади і місцевого самоврядування, комерційних, некомерційних структур, державних закладів.

Важливе завдання нашого дослідження складає обґрунтування наукового предмета соціального партнерства у професійній освіті. Адже тут розвиток і роль відносин соціального партнерства вельми перспективні. Соціальне партнерство відносно освіти, з точки зору Б.Г. Авво, слід розуміти як партнерство всередині системи освіти, між соціальними групами даної професійної спільноти; партнерство, до якого вступають працівники системи освіти, контактуючи з представниками інших сфер суспільного відтворення; партнерство, котре ініціює система освіти як особливу сферу соціального життя, що робить істотний внесок у становлення

громадянського суспільства.

Таке розуміння соціального партнерства, на нашу думку, є досить значимим і дозволяє змінювати, апробувати і встановлювати нові суттєві функції освіти, зокрема професійно-технічної, збагачує зміст підготовки сучасного робітника. Проблема якості підготовки робітничих кадрів була актуальною в усі часи. В останні роки вона, через певні причини, особливо загострилася. На наше переконання, соціальне партнерство як інтерактивний феномен, що обумовлює культурну комунікацію суб'єктів професійно-технічної освіти, є дієвим механізмом підвищення ефективності підготовки кваліфікованих робітників.

Аналіз досліджень і публікацій з теми. Методологічне значення у розкритті теми мають наукові ідеї класиків соціології, які досліджували різні аспекти соціальних взаємодій, особливим видом яких є соціальне партнерство (Г. Блумберг, М. Вебер, Е. Дюркгейм, Ч. Кулі, К. Мангейм, Д. Мід, Т. Парсонс, П. Сорока, У. Томас).

Проблема соціального партнерства активно вивчається соціологами, культурологами, політологами, педагогами. Виділяються роботи: В.А. Борисова, А.Ф. Векслер, Ф.І. Гайнулліної, В.М. Кисельова, В.А. Михєєва, О.В. Олейника, Ю.Г. Ольсевича, В.М. Якимця та ін. Аналіз сутності та принципів соціального партнерства здійснено такими дослідниками, як: М. Баглай, Н. Гриценко, Г. Осовий, В. Цвих. Обґрунтування ролі та функцій соціального партнерства як інструменту соціального управління, його місця в механізмі регулювання соціально-трудових відносин реалізували у своїх наукових наробках А. Анрющенко, Л. Гордон, М. Шевченко та інші.

Більшість дослідників займають схожі позиції у розкритті сутності соціального партнерства. Суть його полягає в тому, що це специфічний вид громадських відносин між різними соціальними групами, прошарками й класами, які мають істотно відмінні соціально-економічні й політичні інтереси. Ці різні інтереси не можуть стати однаковими, проте можливе їх поєднання, врахування і збалансована реалізація.

Створення й розвиток соціального партнерства забезпечується становленням його системи, що являє собою складне й динамічне утворення структурно-організаційних елементів (суб'єктів, предметів, зв'язків, нормативно-правового забезпечення), форм, принципів, технологій взаємодії, об'єднаних певним механізмом.

Аналіз досліджень і публікацій з теми дозволяє виокремити

ще не вирішені на сьогодні важливі її аспекти, а саме: розроблення управлінських основ і принципів спільної діяльності соціальних партнерів; виявлення умов і можливостей соціального партнерства як засобу безконфліктної взаємодії кількох контрагентів, об'єднаних єдиною метою. Залишається нерозвинутою правова, нормативна і організаційна база системи соціального партнерства. Не досить чітко визначені суб'єкти партнерства та їхні статуси.

Мета статті – висвітлити основні результати дослідження проблеми соціального партнерства як інтерактивного феномену, що обумовлює культурну комунікацію суб'єктів професійно-технічної освіти і є дієвим механізмом підвищення ефективності підготовки кваліфікованих робітників.

Основна частина. Нижче наведені основні результати дослідження зазначеної проблеми були отримані нами на констатувальному та початковому етапі формувального експерименту.

На основі реалізації теоретико-методологічних підходів до вивчення соціального партнерства в економіці, психології, соціології культури уточнено зміст поняття «соціальне партнерство у сфері професійно-технічної освіти». Найбільш повно він розкривається як особливий вид взаємодії освітніх закладів з суб'єктами та інститутами ринку праці, державними і місцевими органами влади, громадськими організаціями і спрямований на максимальне узгодження та реалізацію інтересів усіх учасників цього процесу.

Розкрито сутність поняття «соціальне партнерство», яке є новою формою суспільних відносин, що базується на демократичних принципах взаємодії і співпраці всіх зацікавлених й об'єднаних єдиною метою суб'єктів. Як соціально-педагогічне явище соціальне партнерство має відповідне теоретичне підґрунтя, на основі якого воно функціонує, розвивається і може у подальшому модернізуватися. Фундаментом партнерства виступає соціальна взаємодія, яку ми розуміємо як спосіб соціального буття, що базується на ідеологічних взаєминах соціальних суб'єктів і забезпечує єдність та гармонізацію соціальних структур, маючи за кінцеву мету вироблення стратегії єдиних дій окремих особистостей і соціальних груп.

Обґрунтовано положення, згідно якого, за специфікою та природою виникнення, за масштабом соціальних функцій, за характером впливу на суб'єкти, соціальне партнерство займає особливе місце серед усіх інших соціальних угруповань саме

завдяки своїй спрямованості на максимальне забезпечення інтересів усіх зацікавлених сторін.

Виявлено: 1) ефективність соціального партнерства залежить, перш за все, від цілеспрямованої і систематичної роботи всіх суб'єктів професійно-технічної освіти щодо залучення роботодавців, підприємств, органів влади, вищих навчальних закладів, громадських організацій до спільної діяльності у підготовці висококваліфікованих робітників та створення сучасної інфраструктури професійного навчання;

2) оскільки соціальне партнерство спрямоване на залучення працівників до участі в управлінні, укладання систем угод, колективних договорів, регулювання соціально-трудових відносин, то головним завданням його слід вважати посилення мотивації робітників до праці для забезпечення високих результатів роботи як необхідної умови якості життя. Формування нової мотиваційної поведінки суб'єктів суспільних відносин, яка відповідає вимогам конкурентного ринку, є пріоритетним напрямом становлення соціального партнерства в системі професійно-технічної освіти;

3) соціальне партнерство є відкритою системою, яка складається з певних елементів, що тісно пов'язані із зовнішнім світом, і відчуває на собі його вплив.

Виокремлено і охарактеризовано основні особливості соціального партнерства як нової (за своїм функціональним призначенням, механізмом і формою) системи суспільних відносин, що базується на демократичних принципах взаємодії та співпраці всіх зацікавлених і об'єднаних єдиною метою суб'єктів. Формування нової мотиваційної поведінки суб'єктів суспільних відносин, яка відповідає вимогам конкурентного ринку, є пріоритетним напрямом становлення соціального партнерства в системі професійно-технічної освіти. Даний феномен має специфічні характеристики, що докорінно відрізняють соціальне партнерство від усіх інших суспільно-орієнтованих утворень. У якості основних серед них, ми виокремили **такі:**

– *спрямованість* соціального партнерства на задоволення і реалізацію взаємних інтересів усіх його суб'єктів; лише розбудова партнерських відносин на взаємовигідній основі забезпечить наявність відповідного інтересу до співробітництва і співпраці роботодавців, профспілок, владних структур, системи професійно-технічної освіти та інших зацікавлених сторін;

– *миротворчий* характер соціального партнерства

(вітчизняна і світова практика знає два способи формування соціально-трудових відносин: насильницький і мирний. У реальному житті соціальне партнерство представляє особливий тип відносин, який є альтернативою будь-якій диктатурі класу або особистості); його специфіка виявляється у способах вирішення проблем, задач, суперечностей і соціальних конфліктів, серед яких основними є компроміс, узгодження, взаємні поступки, консенсус;

– також важливою особливістю соціального партнерства виступає його високого рівня *динамічність, адаптованість, здатність змінюватися*, залежно від конкретних умов; саме цією особливістю можна пояснити наявність у регіонах різних моделей, стратегій, систем соціального партнерства (наприклад, Дніпропетровська обл., Київська обл., Львівська, Харківська, Черкаська обл.);

– *нормативний або морально-правовий* характер способів і процедур управляючого впливу (в разі виникнення непорозумінь, протистоянь і загострення інтересів серед суб'єктів трудових відносин); широке використання досвіду служб примирення (посередництво, трудовий арбітраж, консультування), що становить основу діяльності системи соціального партнерства.

Розроблено програму і методику формувального експерименту та технологію його проведення.

Аналіз теоретичних підходів до розбудови системи соціального партнерства в Україні, вивчення вітчизняного досвіду соціального партнерства (в областях, які ввійшли до експерименту), аналіз результатів констатувального експерименту дозволили нам розробити **модель** створення дієвої системи соціального партнерства, яку впроваджено в діяльність професійно-технічних навчальних закладів м. Кривого Рогу. Модель складається з чотирьох взаємопов'язаних блоків.

Блок 1. Напрями створення дієвої системи соціального партнерства:

– *проведення* (на рівні ПТНЗ) *моніторингу ринку праці*, який здійснюється за відповідною технологією і за допомогою необхідного інструментарію (підготовка бланків заявок, котрі містять перелік професій, за якими навчальний заклад може готувати робітничі кадри; представлення їх відділам кадрів підприємств різних форм власності для заповнення, за отриманими даними та моніторингу кількості випускників загальноосвітніх шкіл формується передбачувана кількість учнів,

що можуть вступати до закладу за державним замовленням, надлишкова кількість – за контрактом);

- *коригування* навчальних планів і програм предметів професійно-теоретичного циклу та виробничого навчання з метою врахування регіональних вимог роботодавців; здійснюється відповідно до тих змін, що відбуваються у виробничих технологіях, матеріалах, обладнанні на підприємствах-замовниках робітничих кадрів;

- *вивчення* матеріальних, соціальних, психологічних умов, створених на підприємстві, та результатів, яких воно досягло в галузі науки, техніки і технологій. Це дає можливість (у двосторонньому порядку) вирішити питання про стажування педагогічних працівників на базі підприємства як форми підвищення кваліфікації, що сприятиме підвищенню професійного рівня викладачів і майстрів виробничого навчання через вивчення ними передового виробничого досвіду, ознайомлення із сучасними виробничими технологіями та перспективами їх розвитку;

- *підписання* з підприємством угоди про співпрацю щодо питань обміну передовим виробничим досвідом; угодою передбачаються не лише конкретні права і обов'язки, але й високий ступінь відповідальності кожної із сторін (адміністрація училища та підприємства розробляє індивідуальний план стажування; підприємство здійснює контроль за його проходженням, в індивідуальному плані робить висновки про хід та результати стажування, захист яких здійснюється на засіданні методичної комісії, де враховується практичне значення результатів для поліпшення навчально-виробничого та навчально-виховного процесу; при наявності на підприємстві кваліфікаційної комісії відкривається можливість підвищення кваліфікаційного рівня майстра виробничого навчання, для цього він має виконати відповідну кваліфікаційну роботу, про що засвідчить довідка, у якій зазначається, який передовий досвід чи сучасні технології вивчено; встановлюється чи підтверджується відповідний розряд).

Блок 2. Принципи соціального партнерства.

Провідним концептуальним положенням у створенні та розбудові соціального партнерства є розуміння останнього як особливого типу взаємодії різних суб'єктів. Досягнення головної мети соціального партнерства – узгодження і реалізації інтересів усіх взаємодіючих сторін – в реальній практиці навчально-виховного закладу здійснюється з опорою на основні його

принципи: рівноправність учасників і довіра у відносинах; добровільність прийняття обов'язків згідно угод; відповідальність за виконання обов'язків; опора на правову базу; дотримання норм законодавства у вирішенні колективних суперечок і конфліктів; свобода обговорення проблем, що пред'являють взаємний інтерес; пріоритетність мирових угод та процедур у переговорах; повага позицій, точок зору партнера; врахування інтересів учасників переговорів; повноважність сторін соціального партнерства та їх представників; невтручання у справи один одного; обов'язковість виконання досягнутих домовленостей; систематичність контролю за виконанням прийнятих угод, договорів і рішень; відповідальність сторін (їх представників), у відповідності з діючим законодавством, за невиконання з їхньої вини прийнятих угод, договорів, рішень; надання на безоплатній основі об'єктивної та повної інформації, що стосується соціально-трудових відносин та пов'язаних з ними; регулярність проведення консультацій та переговорів з питань, що входять до сфери соціального партнерства.

Блок 3. Критерії ефективності соціального партнерства.

Визначаючи зміст цього блоку, ми виходили з розуміння і врахування сучасного моменту на ринку освітніх послуг, в умовах якого важливого значення набувають критерії, що стосуються не стільки випускників, скільки всього навчального закладу. Це цілком правомірно, оскільки якість підготовки випускників є похідною від якості навчально-виховного процесу, організаційної структури, професіоналізму і майстерності педагогічних працівників навчального закладу. Робота учасників соціального партнерства здійснюється за критеріями, що представлені в табл. 1.

Таблиця 1

Критерії ефективності соціального партнерства

№	Критерії	Показник
1.	Попит ринку праці на випускників ПТНЗ	1.1. Кількість випускників, які працевлаштувались. 1.2. Якість запропонованої роботи: – нижче рівня підготовки; – відповідає рівню підготовки; – вище рівня підготовки. 1.3. Термін закріплення на робочому місці
2.	Попит ринку праці на навчальний заклад	2.1. Кількість бажаючих навчатись у ПТНЗ (за заявами). 2.2. Наявність освітніх програм з надання додаткових освітніх послуг. 2.3. Кількість каналів фінансування

Блок 4. Програмно-методична забезпеченість процесу підготовки особистості до соціального партнерства.

У відповідності з цільовим спрямуванням підготовки особистості до соціального партнерства пропонуються три її **форми**: нормативна, орієнтовно-спрямовуюча, технологічна. Нормативна форма представлена нормативними актами, що регулюють діяльність партнерів взаємодії. Орієнтовно-спрямовуюча форма містить матеріал, необхідний для самостійного вивчення окремих питань, аспектів проблеми, виконання завдань у вибраній сфері. Технологічна форма містить матеріали, які розкривають механізми підготовки різних категорій населення до соціального партнерства.

Теоретичні висновки. Наукове пізнання теоретичних основ створення, розвитку і становлення соціального партнерства у сфері професійно-технічної освіти, аналіз емпіричних даних початкового етапу формувального експерименту дозволили нам зробити такі висновки:

1. В умовах децентралізації управління професійно-технічною освітою соціальне партнерство утворюється як соціально-педагогічна система, здатна ефективно вирішувати велике коло суспільно важливих проблем, включаючи підготовку кваліфікованих кадрів, затребуваних на ринку праці, навіть створення передумов формування громадянського суспільства. Інститут соціального партнерства України знаходиться у стані зародження саме через недостатній розвиток громадянського суспільства.

2. Механізм реалізації соціального партнерства являє собою порядок узгодження взаємодії сторін у процесі обговорення, прийняття та здійснення певних заходів. Рівень розвитку системи соціального партнерства безпосередньо визначається станом діяльності з удосконалення його організаційно-правового, науково-методичного, інформаційного, кадрового та фінансового забезпечення. Як одне із провідних, кадрове забезпечення роботи з соціального партнерства передбачає розроблення і реалізацію програми різних форм навчання, підвищення кваліфікації, перепідготовки суб'єктів управління.

3. Регіональні особливості часто є вирішальним фактором розвитку соціального партнерства. Одні регіони мають сприятливі матеріальні, фінансові умови, кадровий потенціал для створення і функціонування соціального партнерства, а інші такої можливості не мають. Мова йде про регіони, які колись були потужними центрами важкої промисловості.

Станом на сьогодні більшість підприємств даної галузі народного господарства працює менше, ніж на третину своєї потужності. Велика кількість підприємств або припинила свою діяльність (наприклад, деякі шахти), або перепрофілювалася. Отже, потреба в робітничих кадрах для даної галузі народного господарства майже зникла. Останнім часом на деяких підприємствах вже розпочався процес поступового відродження виробництва. Але професійно-технічні навчальні заклади металургійного, машинобудівного, гірничого профілю цих змін ще не відчували, залишаючись в ситуації різкого скорочення робочих місць для працевлаштування своїх випускників. Порівняно з ними, становище професійно-технічних навчальних закладів будівельного профілю, торгівлі та ресторанного сервісу значною мірою краще. Попит на кваліфікованих робітників цих спеціальностей є стабільно високим. Роботодавці співпрацюють з навчальними закладами в якості співпартнерів, беруть участь в навчально-виробничому процесі училища, покращенні професійної підготовки учнів, створенні умов для підвищення професійного рівня майстрів і викладачів виробничого навчання.

Наявний стан соціального партнерства наочно представлений за допомогою таблиці 2, в якій відображені результати вивчення нами готовності роботодавців внести свій вклад у покращення професійно-технічної освіти (на масиві підприємств Дніпропетровської області) та таблиці 3, яка містить дані про диференційовану готовність роботодавців за видом їх допомоги навчальним закладам.

4. На сьогодні гостро постало питання якості підготовки майбутніх робітників у закладах професійно-технічної освіти, чому сприяли певні причини: державні освітні стандарти не відповідають вимогам сучасного ринку праці; перехід закладів освіти, навчальних планів і програм від однаковості до різноманітності, при якому відповідальність за якість освіти несуть не лише органи управління, але й освітні заклади; послідовне зміщення прийняття рішень у сфері освіти в регіони, а, отже, зростання ролі соціального діалогу між професійно-технічними закладами і роботодавцями.

5. Соціальне партнерство є засобом взаємообумовленості, взаємоузгодження інтересів різних суб'єктів соціально розділеного суспільства, з метою досягнення стабільності. На жаль, сьогодні ще не можна говорити про справжнє ефективне соціальне партнерство. Скоріше за все, мова може йти про глибокі суперечності між працею і капіталом, в центрі яких –

оплата праці. Ця соціально-економічна категорія залишається найголовнішою не лише через те, що зарплата життєво необхідна робітнику для його відтворення. Оплата праці впливає на реалізацію практично всіх пріоритетів соціальної політики, що набули статусу національних проєктів. Партнерські відносини сприяють встановленню стійких зв'язків між підприємствами, їх структурами і навчальними закладами, істотно впливаючи на управління, мотивацію, економічну поведінку різних суб'єктів динамічно змінюваного українського суспільства.

Таблиця 2

Готовність роботодавців внести свій вклад у покращення професійно-технічної освіти

Галузь народного господарства	Кількість готових (%)	
	<i>За самооцінюванням</i>	<i>За реальним станом</i>
Важка промисловість	78	3
Будівельна промисловість	96	86
Торгівля та ресторанний сервіс	97	90

Таблиця 3

Диференціація готовності роботодавців

Галузь народного господарства	Готові надати (%)				готові (%)	не готові (%)
	<i>пораду для удосконалення навчальних програм</i>	<i>матеріали для навчання</i>	<i>обладнання для навчання</i>	<i>грошову допомогу</i>		
Важка промисловість	17	7	5	1	30	70
Будівельна промисловість	20	22	24	24	90	10
Торгівля та ресторанний сервіс	15	23	27	26	91	9

Література

1. Авво Б.В. Социальное партнерство в условиях профильного обучения: учебно-метод. пособ. для администрации и учителей общеобразовательных учреждений / Б.В. Авво. – М. : КАРО, 2005. – 96 с.
2. Бурляева В.А. Культура социального партнерства как условие модернизационных процессов современного российского общества:

состояние и перспективы развития : автореф. дис. на соиск. уч. степ. докт. соц. наук: спец. 22.00.06 «Социология культуры» / В.А. Бурляева. – Майкоп, – 2010. – 35 с.

Валентина Григор'єва

Основні наукові результати дослідження проблеми соціального партнерства

Наведено основні результати дослідження соціального партнерства як дієвого механізму підвищення ефективності підготовки кваліфікованих робітників. Запропонована для впровадження в діяльність ПТНЗ модель створення системи соціального партнерства. Проаналізовано данні про диференційовану готовність роботодавців за видом їх допомоги навчальним закладам. Доведено, що регіональні особливості є вирішальним фактором розвитку соціального партнерства.

Ключові слова: соціальне партнерство, відкрита система, мотиваційна поведінка, суспільні відносини, принципи, критерії, програмно-методична забезпеченість.

Валентина Григор'єва

Основные научные результаты исследования проблемы социального партнерства

Представлены основные результаты исследования социального партнерства как действенного механизма повышения эффективности подготовки квалифицированных рабочих. Предложена для реализации в деятельности ПТУЗ модель создания системы социального партнерства. Проанализированы данные дифференцированной готовности работодателей по видам их помощи учебным заведениям. Доказано, что региональные особенности являются решающим фактором развития социального партнерства.

Ключевые слова: социальное партнерство, открытая система, мотивационное поведение, общественные отношения, принципы, критерии, программно-методическое обеспечение.

Valentina Gregoreva

Basic scientific results of research of problem of social partnership

Basic results over of research of social partnership are brought as an effective mechanism of increase of efficiency of preparation of skilled workers. Offered for introduction in activity of professionally technical educational establishment model of creation of the system of social partnership. It is analysed данні about the differentiated readiness of employers after the type of their help to educational establishments. It is well-proven that regional features are the decision factor of development of social partnership.

Key words: social partnership, open system motivational behavior, public relations, principles, criteria, programmatic-methodical material well-being.

УДК 377.44

МОДЕРНІЗАЦІЯ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ В РИНКОВИХ УМОВАХ

Професійне навчання персоналу є важливою умовою функціонування будь-якого підприємства. Ця **проблема** є дуже актуальною в сучасних умовах, коли процеси глобалізації значно прискорюють старіння професійних знань, навичок і умінь. Тому модернізація професійного навчання стала однією з основних функцій системи управління персоналом.

За визначенням Н. Ничкало, професійне навчання на виробництві є складовою системи безперервної освіти персоналу [9]. Воно здійснюється в системі управління персоналом організації, яка передбачає формування цілей, функцій, організаційної структури управління персоналом, вертикальних й горизонтальних взаємозв'язків у процесі обґрунтування, прийняття й реалізації управлінських рішень.

Метою управління персоналом є використання або створення механізмів, що забезпечують розвиток і реалізацію фізичного й інтелектуального потенціалу персоналу підприємства для підвищення ефективності виробництва.

Лейтмотивом управління персоналом ми визначаємо таку організацію трудової взаємодії людей, яка забезпечує досягнення мети підприємства шляхом задоволення потреб кожної людини, що працює на цьому підприємстві.

Основними завданнями управління персоналом є: добір й ефективне навчання персоналу; підвищення кваліфікації кадрів; підсилення трудової мотивації працівників; розвиток здібностей співробітників; стимулювання кадрів до виконання робіт більш високого рівня складності.

Змістом управління персоналом є управлінський цикл, що складається з планування, добору, підготовки, професійної і соціальної адаптації, забезпечення раціональної професійної діяльності, оцінки, винагороди й створення системи безперервної освіти працівників, що спрямоване на раціональне використання персоналу, підвищення ефективності виробництва (у т. ч. й послуг) для підняття життєвого рівня людей.

Предметом управління персоналом є вивчення й регулювання виробничих стосунків для формування відповідної кадрової політики, що забезпечує найбільш повне й ефективне використання людських ресурсів на основі задоволення потреб

людей та досягнення мети виробництва.

Кваліфікований робітник – це перший щабель підготовки кадрів організації. Якщо керівник організації зацікавлений у її стратегічному розвитку, він надає пріоритет підготовці, перепідготовці та підвищенню кваліфікації персоналу, в т. ч. кваліфікованих робітників, які створюють матеріальні цінності, надають виробничі послуги і є базовим виробничим потенціалом організації. Отже, отримати робітничу кваліфікацію можна не тільки у професійно-технічних навчальних закладах, а й на виробництві, за умов наявності ліцензії.

Як зазначено вище, змістом управління персоналом передбачено підготовку персоналу та створення системи його безперервної освіти. Це відбувається за умови розвитку професійного навчання працівників організації. Важливою особливістю такого навчання є органічне поєднання виконання професійних функцій з опануванням необхідної додаткової інформації для цього. Ринкові умови характеризуються мінливістю та невизначеністю ситуацій. Тому здійснення звичайних функцій кваліфікованим робітником у мінливих умовах може потребувати залучення творчого потенціалу. Будь-яка творча дія неможлива без додаткової орієнтації та інформації. Тому необхідно створювати на підприємстві спеціальні умови для креативного розвитку персоналу.

Це відбувається, зазвичай, у ході професійного навчання – процесу безпосереднього засвоєння працівниками організації суб'єктивно нових професійних навичок та знань, необхідних для виконання роботи в даний час, або у майбутньому.

Питання професійного навчання на підприємстві *досліджували зарубіжні та вітчизняні вчені*: С. Батишев [2], О. Баранова [1], Л. Герганов [3; 4], М. Дрозач [5], І. Заюков [6], А. Кибанов [7], В. Красношاپка [8], Н. Ничкало [9], А. Носовський [10], В. Радкевич [11] та ін. У своїх роботах вчені розглядали питання визначення цілей, організації навчання на виробництві, складових цього процесу, циклів навчання, форм, методів, способів здійснення тощо. Проте питання розвитку професійного навчання на підприємстві залишаються недостатньо вивченими.

Метою поданої статті є розгляд професійного навчання персоналу організації та його модернізація в ринкових умовах.

Виклад основного матеріалу. Розглядаючи модернізацію професійного навчання, зазначимо, що воно може бути організоване на підприємстві двома способами, а саме: *шляхом*

соціального партнерства організації з навчальним закладом (ВНЗ, ПТНЗ, Центром ПТО тощо). При цьому навчальний заклад виконує замовлення організації на підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації працюючого персоналу. Підприємство отримує кваліфікованих робітників, конкурентоздатних на ринку праці; *шляхом* створення безпосередньо в організації навчально-методичної підструктури, яка забезпечує професійну підготовку працівників, що були прийняті на роботу як учні, та здійснює перепідготовку й підвищення кваліфікації працюючих кваліфікованих робітників для розвитку та підтримки їхніх ключових компетентностей, необхідних у виконанні посадових функцій.

Для організації перспективним є ставлення до навчання як до інвестиції у людські ресурси. При цьому важливо те, що модернізація системи професійного навчання кадрів на виробництві покликана забезпечити його оптимальну організацію. Узагальнюючи наявні дані, ми виділяємо такі **етапи** організації навчання персоналу підприємства: *визначення* потреби в професійному навчанні персоналу (визначення конкретних осіб для навчання) → *виокремлення* цілей навчання (формалізація у завданнях, виокремлення відповідних компетенцій, видів та форм, місця здійснення) → *розробка* плану-графіку професійного навчання та програми (зміст професійного навчання; вибір методів та визначення критеріїв навчання) → *формування* бюджету навчання (матеріальна база, обладнання, викладачі тощо) → *навчання* для набуття учнями професійної компетентності → *оцінка* ефективності навчання → повернення до першої позиції (визначення потреби в навчанні).

Визначення потреби в професійному навчанні здійснюється на основі аналізу результатів кваліфікаційної атестації персоналу, окремих труднощів у виконанні персоналом професійної діяльності, можливості взаємозаміни працівників, раціональності використання робочих місць. Важливим є також аналіз складних ситуацій на виробництві.

Планування навчання здійснюється кваліфікованими працівниками в галузі освіти, в т. ч. розробляється програма навчання на основі стандартів. Якщо на певні спеціальності / напрями немає створених державних стандартів, основу програми становлять професійно-кваліфікаційні характеристики (ПКХ) та відповідні освітньо-професійні програми (ОПП). Останні складаються завдяки визначенню при аналізі ПКХ цілям навчання.

В. Радкевич пропонує визначати таксономію цілей за Б. Блумом. Дослідниця стверджує, що „освітні цілі професійного

навчання – система смислових орієнтацій, знань, умінь, навичок (компетенцій) і практичного досвіду, необхідних для здійснення особистісно й соціально значущої професійної діяльності” [11, с. 16]. Авторка виокремлює такі важливі освітні цілі: мотиваційну, пізнавальну, фундаментальну, орієнтаційну. Визначення освітніх цілей дозволяє науково, обґрунтовано виокремити зміст, визначити методи та технологію професійного навчання.

При складанні плану-графіка враховується кількість визначених для навчання осіб, установлюються терміни навчання, визначаються викладачі (ними можуть бути провідні фахівці підприємства, майстри, висококваліфіковані робітники або запрошені викладачі ВНЗ, ПТНЗ, центрів ПТО, тощо), розклад занять. Окремо визначається місце навчання. Виокремлюються теоретичні заняття, які проводяться в аудиторіях, обладнаних для цього на підприємстві (або при соціальному партнерстві) в приміщеннях навчальних закладів та установ.

Ознайомчі практичні заняття організовуються у спеціальних класах з виробничим обладнанням (на виробництві або в центрах ПТО). Безпосередньо практичні заняття проводяться на робочих місцях підприємства. Організаторами при цьому виступають лінійні менеджери (наприклад, начальник цеху, бригадир тощо).

У плануванні навчання велике значення має технологія і методика здійснення занять. Для цього виокремлюється зміст навчання та проводиться його структурування. На основі виділених цілей навчання формулюються теми та змістові одиниці. Таким чином виділяються теми, підтеми, складаються змістові (по одній навчальній дисципліні) та структурні (інтегрується декілька змістових модулів з різних дисциплін) модулі. Визначається логічна послідовність опанування навчальним змістом. Складається загальний навчальний план.

На вітчизняному підприємстві ЗАТ «Ново-Краматорський машинобудівний завод» Донецької області – НКМЗ) у співдружності з Донбаською державною машинобудівною академією (ДДМА) розроблені та впроваджені цільові навчальні програми. Наприклад, програма професійного розвитку молодих спеціалістів «3–2–1», в ході реалізації якої три дні на тиждень студенти навчаються у ДДМА, два дні працюють на верстатах із ЧПУ у виробничих цехах НКМЗ і один день навчаються у спеціалізованих класах заводу.

Відділ розвитку персоналу разом з провідними фахівцями НКМЗ розробив власний навчальний план, який враховує специфіку й умови роботи на заводі і відповідає корпоративним

вимогам до професійного рівня молодого робітника-верстатника. Цей план унормований МОН молоді і спорту України й використовується в машинобудівній академії для підготовки фахівців відповідно до замовлень НКМЗ. Таким чином, готуючи кваліфіковані кадри у ДДМА, служба роботи з персоналом машинобудівного заводу створює систему управління знаннями, необхідними для конкретних робочих місць на підприємстві, що дає заводові змогу вийти на більш високий рівень конкурентоспроможності за рахунок раціонального використання «людського капіталу». У цьому прикладі яскраво простежується реалізація принципу взаємозв'язку теорії і практики [5], а також модернізація професійного навчання на виробництві, відповідно до вимог ринку праці та ринку освітніх послуг.

Нині використовується багато технологій навчання: традиційна, дистанційна, відкрита, модульна тощо.

Перспективною педагогічною технологією професійного розвитку персоналу на виробництві є модульне навчання. Воно вимагає структуризації змісту, визначення чіткої послідовності способів управління навчальним процесом та складання спеціальної модульної програми. Модульне оформлення змісту дає змогу використовувати окремі модулі для опанування певних видів професійної діяльності. Завдяки цьому змістове наповнення модульної програми можна «розібрати» на окремі модулі й переструктурувати для різних цілей професійного розвитку персоналу. Наприклад, навчання суміжним професіям, курси цільового призначення (виробничо-технічні, школи майстрів і бригадирів, школи вивчення позитивного досвіду та інноваційних методів праці тощо).

Модульне навчання посіло чільне місце в розвинених капіталістичних країнах [8], де за допомогою модулів на самостійних ділянках технологічних процесів виробництва (у фірмах, корпораціях, на заводах, підприємствах) члени бригад освоюють потрібні їм професії і опановують суміжні з них, що сприяє забезпеченню безперервності виробничого процесу.

За дослідженнями вчених, саме модульна технологія професійного навчання, яка заснована на концепції Міжнародної Організації Праці («Модулі трудових навичок»), спрямована на підвищення якості навчання робітників та фахівців, конкурентоспроможних на ринку праці.

Крім того, модульне навчання дозволяє в 2–2,5 рази скоротити тривалість та вартість навчання [6]. Отже, модульна технологія є ще одним прикладом модернізації професійного

навчання персоналу на виробництві.

У навчальному плані вказуються форми і види занять. Взагалі, професійне навчання персоналу на підприємстві забезпечується такими двома шляхами: курсового навчання, що передбачає формування навчальних груп і здійснюється в навчальних класах (лабораторіях); індивідуального навчання, що передбачає навчання на робочому місці, під керівництвом кваліфікованих робітників – інструкторів виробничого навчання.

Для розвитку професійного навчання персоналу на підприємстві важливого значення набувають змішані види занять: лекційно-семінарські, семінарсько-практичні, тренажерні. Останнім часом у контексті компетентнісного підходу швидко розвивається інтегровані види занять – тренінги, в ході яких формуються професійні знання, способи діяльності особисте ставлення до роботи, первинний досвід. Для засвоєння способів професійної діяльності використовуються спеціальні тренажери.

Наприклад, тепер існують навчально-тренажерні центри, які безпосередньо зв'язані з роботодавцями й виконують функції внутрішньофірмових навчальних структур.

Прикладом цього може бути Навчальний центр ПрАТ «Українське Дунайське пароплавство», до складу якого, як зазначає Л. Герганов, входять чотири тренажерних комплекси: радіолокаційний, глобального морського супутникового зв'язку, «Медичний огляд на борту судна», «Особистого виживання в аварійних ситуації» тощо. Для практичної роботи в реальних умовах є навчально-тренажерне судно «Новий Донбас», укомплектоване повним штатом фахівців, які здійснюють навчальну роботу з тими, хто проходить курсову підготовку.

Значну роль у формуванні професійної компетентності плавскладу відіграє тренажерна підготовка з використанням ситуації екстремальних умов: дефіциту часу, нестачі інформації (невизначеності), додаткового введення більш складних завдань з використанням персонального комп'ютера [4].

На сьогодні підготовка судноводіїв здійснюється за допомогою комп'ютерних тренажерів, заснованих на математичному моделюванні з використанням інноваційних перспективних інформаційних та комп'ютерних технологій або спеціальних модельних тренажерів, що використовуються на реальних водних акваторіях [10]. Тренажерні заняття так само сприяють модернізації професійного навчання в ринкових умовах.

Професійне навчання персоналу пов'язано з витратами фінансових, матеріальних і трудових ресурсів.

Керівництво підприємства визначає обсяги коштів на професійне навчання персоналу, виходячи з фінансових можливостей, і зіставляє їх з розмірами коштів, необхідних для задоволення потреби у підготовці персоналу. У разі виявлення істотних розбіжностей між можливостями підприємства щодо здійснення професійного навчання із обсягами коштів, необхідних для задоволення потреби підприємства в навчанні персоналу, проводиться корекція останніх шляхом встановлення пріоритетів на підприємстві учнів-працівників.

За визначенням В. Красношапки, загальна величина витрат на професійне навчання складається з таких статей [8]:

- прямі витрати на навчання, (підготовка навчальних матеріалів, проведення занять, оплата праці викладачів та тренерів);
- непрямі витрати (оплата відряджень, пов'язаних з навчанням, витрати на транспорт та харчування).

Ефективність навчання, з позицій ринкових вимог, розглядається як повернення підприємству інвестицій, вкладених у навчання. Керівники, які орієнтуються на ринок праці вже сьогодні, розуміють витрати на навчання персоналу як інвестиції в майбутнє. Проте на підприємстві постійно тримаються в полі зору докази віддачі від цих інвестицій.

Ми розглянули цикл професійного навчання персоналу на виробництві. **Підсумовуючи викладене вище**, зазначаємо, що для забезпечення підприємств кваліфікованими робітничими кадрами, доцільно модернізувати професійне навчання, розвиваючи інтегровану систему, що базується на ефективному співробітництві осіб, які навчаються, закладів професійно-технічної освіти та роботодавців [5].

Крім того, важливим для підприємства, з позицій набуття конкурентної переваги серед інших організацій, є повернення інвестицій, вкладених у навчання персоналу. Отже, в умовах ринкових відносин ефективним можна назвати таке навчання, результатом якого є найвища продуктивність праці робітників і, як наслідок, найнижче собівартість продукції, що є раціональним рішенням завдань підприємства.

Подальших досліджень потребують питання оцінювання результативності професійного навчання персоналу на підприємстві, створення для цього спеціального інструментарію та розробка відповідних диференційованих модульних програм.

Література

1. *Баранова О.* Проблема модульного навчання в теорії і практиці. / О. Баранова // Професійне навчання на виробництві : зб. наук.праць : вип. III / редкол. : Н. Г. Ничкало (голова) [та ін.]. – К. : Наук. світ, 2009. – С. 118–122.
2. *Батышев С.Я.* Производственная педагогика : учеб. пособие для работников, занимающихся профессиональным обучением рабочих на производстве. – [3-е изд. перераб. и доп.] / Сергей Яковлевич Батышев. – М. : Машиностроение, 1984. – 672 с.
3. *Герганов Л.* Управление качеством профессиональной подготовки и повышения квалификации кадров плавсостава / Л. Герганов // Професійне навчання на виробництві : Зб. наук. праць : Випуск II / Ред. кол. : Н. Г. Ничкало (голова) [та ін.]. – К. : Наук.світ, 2006. – С. 51–61.
4. *Герганов Л.* Профессиональная подготовка плавсостава Придунавья в условиях между народной интеграции /Л. Герганов // Професійне навчання на виробництві : зб. наук. праць : вип. III / редкол. : Н.Г. Ничкало (голова) [та ін.]. – К. : Наук. світ, 2009. – С. 88–97.
5. *Дрозач М.* Соціальне партнерство у професійній підготовці робітничих кадрів / М. Дрозач // Професійне навчання на виробництві : зб. наук. праць : вип. III / редкол. : Н. Г. Ничкало (голова) [та ін.]. – К. : Наук. світ, 2009. – С. 73–79.
6. *Заюков І.В.* Развитие професійного навчання кадрів на виробництві / І. В.Заюков, Н. О. Коваль // Экономические науки. – 2006. – №5. – С. 34–39. [Электронный ресурс]. – Режим доступа в Интернеті : http://www.rusnauka.com/7_DN_2007/Economics/20575.doc.htm.
7. *Кибанов А.Л.* Управление персоналом организации / А. Л. Кибанов / – М. : Инфра-М., 2001. – 572 с. [Электронный ресурс] – Режим доступа в Интернеті : <http://www.mfmadi.ru>.
8. *Красношанка В.В.* Управління людськими ресурсами : курс лекцій / В.В. Красношанка. – К. : Київ, 2004 – 42 с.
9. *Ничкало Н.* Професійне навчання на виробництві як складова системи неперервної освіти : / Н. Ничкало // Професійне навчання на виробництві : Зб. наук. праць : Вип. II / Ред. кол. : Н. Г. Ничкало (голова) [та ін.]. – К. : Наук. світ, 2006. – С. 1–19.
10. *Носовский А.* Использование международного опыта подготовки судоводителей / А. Носовский // Професійне навчання на виробництві : зб. наук. праць : вип. III / редкол. : Н. Г. Ничкало (голова) [та ін.]. – К. : Наук. світ, 2009. – С. 97–105.
11. *Радкевич В.* Педагогічна конкретизація освітніх цілей професійного навчання кваліфікованих робітників / В. Радкевич // Професійне навчання на виробництві : Зб. наук. праць : Вип. II / Ред. кол. : Н. Г. Ничкало (голова) [та ін.]. – К. : Наук. світ, 2006. – С. 13–22.

Галина Єльнікова

Модернізація професійного навчання персоналу в ринкових умовах

У статті розглядається система управління розвитком професійного навчання персоналу організації в ринкових умовах.

Ключові слова: управління, розвиток, професійне навчання в організації, ринкові умови, персонал.

Галина Ельникова

Модернизация профессионального обучения персонала в рыночных условиях.

В статье рассматривается система управления развитием профессионального обучения персонала организации в рыночных условиях.

Ключевые слова: управление, развитие, профессиональное обучение в организации, рыночные условия, персонал.

Galina Yel'nikova

Modernization of vocational training in market conditions

A system of management of vocational training development for an organization's personnel in market conditions is under research in the article.

Key words: management, development, vocational training at organization, market conditions, personnel.

Лариса Петренко

УДК 377. 1 : 37.013.42

**ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ
ІНФОРМАЦІЙНО-АНАЛІТИЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ
КЕРІВНИКІВ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИХ
НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ**

Соціально-економічне життя, високі темпи оновлення технологій в усіх сферах професійної діяльності людини диктують необхідність неперервного професійного вдосконалення фахівця будь-якої галузі. Тільки в такий засіб він може адаптуватись до науково-технологічних інновацій, опанувати нові знання і напрями професійної діяльності впродовж всього свідомого життя.

Сьогодні значущість необхідності постійного оновлення знань проілюстрована визначенням індексів глобальної конкурентоздатності Всесвітнього Економічного Форуму: країни на стадії керованої продуктивності базуються на змінних капіталу на 18,7 % від їх показників, а країни на стадії керованої інновації отримують 24,2 % загальної кількості показників

національної економічної конкурентоздатності зі змінних, пов'язаних з людським капіталом [16, с. 7]. Тобто зростання актуальності і затребуваності концепції неперервної освіти є очевидним. Нині майже в усіх країнах освіта дорослих висунута на визначальні позиції в основних напрямках соціально-економічного розвитку сучасного світу.

У наукових працях неперервна освіта характеризується такими основними функціями:

компенсуючою (надання дорослій людині можливості надолужити упущення в освіті в дитячому і юнацькому віці з будь-яких причин, тобто заповнення прогалин у базовій освіті);

адаптивною (оперативна підготовка і перепідготовка в умовах мінливої виробничої і соціальної ситуації);

розвивальною – акмеологічною (неперервне збагачення творчого потенціалу особистості, задоволення її духовних запитів) [3].

Особливості управлінської діяльності зумовлюють необхідність реалізації керівниками ПТНЗ адаптивної і водночас розвивальної функцій неперервної освіти. Безсумнівно, дорослі люди прагнуть вчитися за умов реального бачення ними необхідності навчання та можливості «використати його результати для покращення своєї діяльності» [10].

У Меморандумі неперервної освіти Європейського союзу зафіксовано: «Європа вже вступила в «епоху знань»...». Тому сьогодні безперечною є теза, що успішний перехід до економіки і суспільства, оснований на знаннях, має супроводжуватись процесом неперервної освіти – учіння довжиною в життя (lifelong learning). Відтак, у ХХІ столітті концепція освіти впродовж всього життя набула ключового значення. Очевидно, що необхідність у неперервній освіті виникає щоразу, коли людина зустрічається з чимсь новим, що з'являється в його професійному й особистому житті. Тому вона має репрезентувати не тільки освітній шлях людини довжиною в життя з широким спектром можливостей доступу до неї, але й «трьохмірний освітній простір, в якому кожна людина може і зобов'язана знайти свою освітню траєкторію, що відповідає її індивідуальним запитам і потребам суспільства, рівень глибини якої залежить лише від його здібностей» [1, с. 21].

Складовою частиною цілісної системи неперервної професійної освіти є неперервне підвищення професіоналізму керівників ПТНЗ як реалізація їх потреби в постійному професійному вдосконаленні.

Основною сферою реалізації неперервності вдосконалення професіоналізму управлінця (менеджера) є післядипломна, додаткова освіта та самоосвіта. Самоосвіта керівного персоналу ПТНЗ (як окремий елемент системи післядипломної педагогічної освіти) має бути керованою в міжкурсовий період за акумулятивним принципом і слугувати фундаментом для здобуття вищих освітньо-кваліфікаційних рівнів [1313, с. 252].

Здійснивши пошук оптимальних шляхів підготовки керівників навчальних закладів у системі неперервної педагогічної освіти, Л. Кравченко науково обґрунтувала теоретичну концепцію процесу поетапної професійної підготовки менеджера освіти як компетентнісно-концентричну цілісність у контексті модернізації освіти та інноваційних ринкових парадигм управління. Ця концепція заснована на «взаємопов'язаних ідеях-концептах», узагальнених нею в висновках докторської дисертації, а саме: а) людиноцентризму – визнання особистості професіонала вищою суспільною цінністю, суб'єктом і сенсом підготовки, первинною творчою реальністю; б) конкретної професіоналізації педагогічних управлінських знань, інтеграції у системі підготовки передусім професійних, а також сучасних загальних універсальних знань, які перетворюються у процесі педагогічного адаптаційного розвитку на особистісно-соціальні; в) компетентності – як особистісно-професійної властивості й активно-діяльнісного теоретичного і практичного результату підготовки професіонала на основі засвоєних фахових знань, умінь і навичок, формування системи суб'єкт-суб'єктних відносин і управлінсько-педагогічного досвіду менеджера освіти; г) концентричності – організації підготовки, яка полягає у поступальному вдосконаленні та розширенні початково заданого змісту у відповідності до віку та реальних потреб і можливостей суб'єктів підготовки широкого вікового діапазону [8].

У ракурсі нашого дослідження ці ідеї ми розглядаємо як основоположні для розвитку інформаційно-аналітичної компетентності (ІАК) керівників ПТНЗ. Вони відображають компетентнісний і міждисциплінарний підходи, поступальне вдосконалення професіоналізму як індивідуального процесу довжиною в усе життя. В свою чергу переорієнтація навчання на неперервність освіти людини в усі періоди її життєдіяльності і соціальна потреба у науковому забезпеченні неперервної освіти, що стрімко розвивається, створили передумови для розробки і розвитку акмеології (акме в перекладі з давньогрецької – вища

точка, розквіт, зрілість, найкраща пора) як нової міждисциплінарної галузі наукового знання, що межує з усіма науками, які вивчають людину і які вивчає сама людина в процесі професійного становлення.

Акмеологія цілеспрямовано виокремлює професіоналізм і чинники впливу на нього. Так, до *об'єктивних* чинників Н. В. Кузьміна відносить якість отриманого виховання і освіти на всьому педагогічному маршруті з дитинства в професію, професійне середовище на виробництві, соціально-економічні умови життя і діяльності, стан науки і техніки. *Суб'єктивними* чинниками є талант і здібності людини, його здатність, відповідальність, компетентність, майстерність або «вмілість» у розв'язанні виробничих завдань [9, с. 7]. Завдання акмеології полягає у побудові, розробленні і вдосконаленні систем професійної майстерності, для яких ключовими є поняття продуктивності і рівня професіоналізму [3].

У контексті неперервності освіти керівного персоналу вважаємо цікавою таку концептуальну особливість акмеології як дослідження «закономірності розв'язання основної суперечності освіти: між зростаючим об'ємом науково-технічної й науково-практичної інформації, з однієї сторони, та часом, необхідним для опанування нею або створення нової інформації, що забезпечує продуктивне розв'язання професійних завдань, – з іншої. Творчий суб'єкт праці зайнятий його розв'язанням упродовж всього життя» [5, с. 64]. У зв'язку з цим слід взяти до уваги, що ідеологія менеджменту «передбачає виховання і розвиток ... творчого підходу до роботи, прагнення до пошуку нових форм організації управління, здійснення наукового підходу до управління» [7]. Для його втілення в практику управління ПТНЗ керівниками необхідно опанувати теоретико-прикладними основами ІАД як атрибуту професіоналізму.

Всебічний розгляд кваліфікаційних вимог до особи, яка займає керівну посаду в системі управління ПТНЗ, дозволяє зробити висновок, що ІАД є субстратом для управлінської діяльності, структурним компонентом професіоналізму як якісно-ціннісного комплексу. Цей комплекс поєднує глибокі знання, практичний досвід, загальнолюдські цінності, що «відображає ступень самоорганізації особи, ефективність її професійної діяльності, сприяє розвитку авторитету...» [12].

Безумовно, що професійну діяльність менеджера освіти не можна уявити без постійної творчої, інтелектуально-насиченої роботи з інформацією, а, отже, ІАК керівників професійно-

технічних навчальних закладів є ядром їхньої професійної компетентності, співвідношення якої з професіоналізмом доведено І. Багаєвою, Н. Гузій, Б. Єлкановим, Н. Кузьміною, Л. Пуховською, В. Сластеніним тощо.

Як синонім категорії «професіоналізм менеджера» А.П. Ісаєв вживає поняття «управлінський професіоналізм», який містить не тільки компетентність, але й відображає активне ставлення до своєї діяльності, що виражається в двох аспектах відповідальності: за результати роботи, яку виконує, і свою здатність відповідати змінам професійної сфери і бізнесу, тобто за своє професійне зростання. Тому, на думку автора, важливо виокремити в моделі професіоналізму менеджера ті якості, які визначають потенціал росту і відповідно ефективність розвитку і саморозвитку таких типів компетенцій, як:

предметні (предметно-галузеві) – складають основу професійної підготовки спеціаліста певного профілю і, зазвичай, відповідають спеціальностям певної галузі; забезпечують орієнтацію і здатність кваліфіковано діяти в конкретних виробничих технологіях і звичних видах діяльності;

управлінські – універсальні (необхідні для різних галузей і сфер діяльності), забезпечують практичні здібності управляти виробництвом (організацією, бізнесом) у цілому;

інноваційні – формуються на основі різних предметних компетенцій (в спеціалістів) або управлінських і предметних (у менеджерів);

універсальні, що забезпечують здатність займатись удосконаленням виробничих і управлінських технологій і систем [6]. На результат управлінської діяльності, на думку дослідника, впливають, насамперед, такі розвинуті здібності менеджера: адекватна самооцінка, лідерство, здатність до навчання, гнучкість мислення, амбіційність, ініціативність. Ці якості розглядаються ним як потенціал зростання управлінця.

Узагальнюючи результати аналізу наукової літератури з менеджменту зазначимо, що дослідники проблем професіоналізму як в педагогіці, так і в управлінні мають ідентичні погляди щодо компетентнісного підходу в оцінюванні рівня професіоналізму керівного персоналу. На цьому також наголошують Е. Зеєр, Н. Глуханюк, [4], які зазначають, що професіоналізм педагогічного працівника значною мірою визначається рівнем його компетентності.

Поняття «компетентність» сьогодні є достатньо дослідженим. Так. Л. Орбан-Лембрик зазначає, що

компетентність керівника – це наявність у нього «спеціальної освіти, широкої загальної і спеціальної ерудиції, постійне підвищення ним своєї науково-професійної підготовки» [15, с. 211]. Науковцями професійна компетентність розглядається як: якісно-своєрідне сполучення здібностей; складне інтегральне психологічне, професійне і суб'єктне утворення; інтегральна якість особистості педагога; здатність фахівця успішно і безпомилково здійснювати професійну діяльність тощо.

Отже, професійна компетентність відображається через категорії «здатність», «уміння» і «навички», тобто вона має прикладний характер. Тому розгляд поняття «інформаційно-аналітична компетентність керівника ПТНЗ» має здійснюватись у відповідності з конкретною практичною діяльністю. Наразі йдеться про ІАД (інформаційно-аналітичну діяльність) керівного персоналу ПТНЗ.

Педагогічний сенс діяльності розглядається як «спосіб буття людини в світі, здатність її вносити в дійсність зміни» [2, с. 98]. Основним видом людської діяльності є його професійна діяльність, що в психолого-педагогічній літературі визначається як «професія, тобто рід трудової діяльності людини, що володіє комплексом спеціальних теоретичних знань і практичних навичок, набутих у результаті спеціальної підготовки, досвіду роботи» [17]. Для керівників ПТНЗ це управлінська діяльність, яка в сучасних умовах інформатизації суспільства має яскраво виражений інформаційний характер. Результативність цієї діяльності безперечно залежить від успішності функціонування керівника в інформаційному полі. Отже, базовою складовою професійної діяльності керівників ПТНЗ є інформаційно-аналітична складова, що відображає необхідність ефективного використання інформації для розв'язання професійних завдань.

Спираючись на теорію діяльності, вважаємо за необхідне подальший науковий пошук спрямувати на визначення етапів (окрема стадія, частина, момент будь-якого процесу) ІАД.

Ураховуючи традиційні стадії діяльності і логіку роботи керівника з необхідною йому інформацією, орієнтуючись на наукові здобутки вітчизняних і зарубіжних учених, ми виокремлюємо такі етапи ІАД керівників ПТНЗ:

мотиваційно-цільовий, на якому ІАД керівників спрямовується на виявлення нових прогностичних тенденцій та ідей в професійній педагогіці та практиці; вивчення стану функціонування об'єкту, прогнозування розвитку інформаційних процесів;

організаційно-виконавчий – здійснюється системний пошук засобами виявлення окремих даних, фактів, що містяться в різних джерелах;

результативно-продуктивний – передбачає якісно-сміслове перетворення здобутої інформації, отримання нових знань, впровадження отриманої інформації в практику управлінської діяльності;

рефлексивний – самоконтроль і самооцінювання отриманих результатів аналізу та синтезу інформації.

Однак ІАД, як і будь-яка інша діяльність людини, може здійснюватись за умов реалізації певної системи умінь. Саме від упорядкованості, організації її елементів і рівня сформованості залежить ефективність цієї системи. Загальна природа умінь розкрита та теоретично обґрунтована в науковій спадщині Б. Ананьєва, П. Гальперіна, А. Леонтьєва, К. Платонова, С. Рубинштейна, Н. Талізінної тощо. Різні її аспекти висвітлені в працях О. Абдуліної, Н. Кузьміної, С. Максименка, О. Новікова, В. Сластьоніна тощо.

Вивчення існуючих підходів до змісту, структури умінь та можливостей розвитку свідчить про їх різноманітність за своєю природою. Під *інформаційно-аналітичними* уміннями керівників ПТНЗ будемо розуміти їх володіння способами і прийомами пошуку, відбору, обробки і якісного перетворення інформації з метою її подальшого ефективного використання в управлінській діяльності.

Безумовно, інформаційно-аналітичні уміння відносяться до узагальнених умінь, які покладено в основу пізнавальної діяльності особистості. Ґрунтуючись на результатах досліджень з проблем формування і розвитку ІАК, ми згрупували інформаційно-аналітичні уміння керівників ПТНЗ в шість груп: управлінські уміння; уміння інформаційного пошуку; обробки інформації; фіксації інформації; практичної реалізації інформації; рефлексивні уміння, які поетапно реалізуються в процесі ІАД.

Аналіз компонентного складу професійної компетентності дозволив нам виокремити найважливіші її властивості: дуальність компонентів та еволюційно закономірний зв'язок між ними. Результати дослідження морфології ІАК фахівців різних спеціальностей демонструють залежність компонентного складу цього утворення від специфіки ІАД за певним видом професії. Вивчення результатів досліджень вітчизняних і зарубіжних учених щодо структурного складу ІАК дозволив нам з'ясувати її

обов'язкові компоненти – *когнітивний та функціональний*.

Як зазначалось вище, особистісні якості керівника є складовою його професіоналізму і запорукою успіху. Саме особистісні якості визначають певні переваги фахівця над іншими на «ринку особистостей», де відбувається

їх «купівля і продаж» [10]. Тому вважаємо, що цілком правомірним є включення в структуру ІАК керівників ПТНЗ *особистісно-ціннісного компоненту*, який, за визначенням В. Омельченко, є регулятором ІАД, оскільки сприяє формуванню мотиваційної спрямованості на використання, постійне вдосконалення, розвиток професійно значущих якостей, необхідних для її виконання [14, с. 12–13]. Ці компоненти мають певний зміст, дослідження якого й визначає вектор нашого подальшого наукового пошуку.

Література

1. Вартамян М.С. Непрерывное образование в условиях глобализации / М.С. Вартамян / Проблемы и перспективы развития образования в XXI веке: профессиональное становление личности (философские и психолого-педагогические аспекты) : материалы международной научно-практической конференции 10–11 апреля 2011 года. – Пенза– Ереван–Прага: Научно-издательский центр «Социосфера», 2011. – С. 18–22.
2. Гончаренко С. У. Український педагогічний словник / С.У. Гончаренко. – К. : «Либідь», 1997. – 374 с.
3. Деркач А. А. Акмеологические факторы устойчивого и безопасного развития / А. А. Деркач // Безопасность Евразии. – 2001. – № 3 (5). – С. 31–59.
4. Зеер Э. Ф. Аттестация руководителей: теория и практика / Э.Ф. Зеер, Н. С. Глуханюк. – Екатеринбург : УГППУ, 1994. – 225 с.
5. Змеев С. И. Технологии обучения взрослых / С. И. Змеев. – М. : Академия, 2002. – 128 с.
6. Исаев А. П. Составляющие управленческого профессионализма / А.П. Исаев [Електронний ресурс]: Режим доступу: <http://gitelman.ru/publications/?item=56>
7. Коротков Э.М. Исследование систем управления. Учебник / Эдуард Михайлович Коротков. – М. : Издательско-консалтинговая компания «ДеКА», 2000. – 183 с.
8. Кравченко Л. М. Наукові основи підготовки менеджерів освіти у системі неперервної педагогічної освіти : дис. доктора пед. наук : 13.00.04 / Кравченко Любов Миколаївна. – Полтава, 2009. – 401 с.
9. Кузьмина Н.В. Профессионализм личности преподавателя и мастера производственного обучения / Нина Васильевна Кузьмина. – М.: Высш. шк., 1990. – 119 с.

10. Ладанов И.Д. Психология управления рыночными структурами : Преобразующее лидерство / И.Д. Ладанов. – М. : УЦ «Перспектива», 1997. – 288 с.
11. Лук'янова Л.Б. Основоположні принципів андрогогічної моделі навчання: оптимальні умови використання / Л. Б. Лук'янова / Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання в підготовці фахівців : методологія, теорія, досвід, проблеми / Збірник наук. праць. – № 23. – 2010 [Електронний ресурс]: Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/Sitimn/2010_23/index.htm
12. Нинюк І.І. Професіоналізм державних службовців: сутність, стан та особливості формування : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. наук. з держ. управління : спец. 25.00.03 «Державна служба» / І. І. Нинюк – К., 2005. – 20 с.
13. Олійник В.В. Наукові основи управління підвищенням кваліфікації педагогічних працівників профтехосвіти: Монографія / Віктор Васильович Олійник. – К. : Міленіум, 2003. – 594 с.
14. Омельченко В. И. Развитие информационно-аналитической компетентности будущего офицера-инженера в условиях смешанного обучения информатике : автореф. на соискание уч. степени канд. пед. наук : спец. 13.00.02 «Теория и методика обучения и воспитания (информатика, уровень профессионального образования)» / В.И. Омельченко. – Челябинск, 2011. – 26 с.
15. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління : Посібник / Л. Е. Орбан-Лембрик. – К. : Академвидав, 2003. – 568 с.
16. Салберг П. Как индикаторы экономической конкурентоспособности рассматривают человеческий капитал / П. Салберг, Д. Олдройд // CCV. – К. : СД –вид-во, «CCV», 2010. – 1 електрон. опт. диск (CD-ROM). – Название с титул. экрана.
17. Скопылатов И. А.. Управление персоналом / И.А. Скопылатов, О.Ю. Ефремов. – СПб Изд-во Смольного университета, 2000. – 321 с.

Лариса Петренко

Теоретичні аспекти інформаційно-аналітичної діяльності керівників професійно-технічних навчальних закладів

У статті розкрито теоретичні аспекти інформаційно-аналітичної діяльності керівників професійно-технічних навчальних закладів як невід'ємної складової професіоналізму. Охарактеризовано інформаційно-аналітичні уміння. Визначені основні етапи інформаційно-аналітичної діяльності та компонентний склад інформаційно-аналітичної компетентності керівників професійно-технічних навчальних закладів.

Лариса Петренко

Теоретические аспекты информационно-аналитической деятельности руководителей профессионально-технических учебных заведений

В статье раскрыты теоретические аспекты информационно-

аналитической деятельности руководителей профессионально-технических учебных заведений как неотъемлемой составляющей профессионализма. Охарактеризованы информационно-аналитические умения. Определены основные этапы информационно-аналитической деятельности и компонентный состав информационно-аналитической компетентности.

Larysa Petrenko

Theoretical aspects of informational and analytical activities of vocational educational establishment leaders

The article justifies the theoretical aspects of informational and analytical activities of vocational educational establishment leaders as an integral component of their professionalism. The information and analytical skills have been outlined. The main stages of informational and analytical activities and component analysis of information and analytical competency have been determined.

Анатолій Чміль

УДК 371.14

**ІННОВАЦІЙНІ МОДЕЛІ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ
КЕРІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ
В СИСТЕМІ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ**

Становлення нової освітньої парадигми безперервної освіти дорослих вимагає системних змін в діяльності закладів післядипломної освіти і системи підвищення кваліфікації керівників закладів професійної освіти зокрема.

Розуміючи підвищення кваліфікації як одну із основних складових післядипломної освіти, яка характеризується приведенням у відповідність професійної та посадово-функціональної компетентності працівника до потреб і вимог суспільства на конкретно-історичному етапі його соціально-економічного розвитку та інтеграційних процесів, що відбуваються у вітчизняній системі освіти, її роль і значення в сучасних соціально-економічних умовах важко переоцінити.

За цих умов інноваційні процеси у післядипломній освіті передбачають, насамперед, впровадження у процес підвищення кваліфікації слухачів ідей компетентнісного навчання, що обумовлюють практичну реалізацію компетентнісного підходу в освіті. Компетентнісним підходом є «спрямованість освітнього процесу на формування та розвиток ключових (базових) і фахових компетентностей особистості.

Результатом такого процесу буде формування загальної компетентності людини, що є сукупністю ключових компетентностей, інтегрованою характеристикою особистості. Така характеристика має сформуватися в процесі навчання і містити знання, вміння, ставлення, досвід діяльності й поведінкові моделі особистості» [1]. Концептуальні засади впровадження компетентнісного навчання знайшли відображення у працях таких українських та зарубіжних авторів, як Н. Бібік, І. Єрмакова, І. Зимньої, О. Овчарук, О. Пометун, Дж. Равена, О. Савченко, А. Хуторського тощо.

При цьому багато сучасних наукових праць присвячено обґрунтуванню змісту професійної компетентності фахівців у сфері управління освітою, визначення її складових компонентів, організації процесу підвищення кваліфікації керівних освітянських кадрів на основі компетентнісного підходу.

Одним із сучасних наукових напрямків розв'язку проблеми удосконалення навчального процесу у закладах вітчизняної системи підвищення кваліфікації є запровадження кредитно-модульної форми організації навчання, під якою розуміють процес створення і реалізації типових професійних програм і навчальних планів розвитку професійної компетентності управлінців відповідно до категорій і посад за змістовими модулями, що відповідають конкретним заліковим кредитам, враховують вимоги замовників та задовольняють індивідуальні потреби в особистісному та професійному зростанні.

Кредитно-модульна форма організації підвищення кваліфікації керівних та педагогічних працівників сприятиме: *підвищенню* рівня відповідальності за власний вибір у навчанні, темпу власного професійного розвитку, розвитку навичок самоосвіти; *зміні пріоритетів* у діяльності з ретрансляції фундаментальних наукових знань до партнерства у здобутті фахівцями нових складових професійної компетентності (знань, умінь, досвіду, мотивації, особистісних і ділових якостей, рефлексії); *зміні підходів і принципів* до організації навчального процесу шляхом розробки модульних навчальних планів за вибором і присвоєння їм відповідних залікових кредитів [2; 4].

Метою статті є розробка та аналіз впровадження у практику інноваційних моделей організації навчального процесу підвищення кваліфікації керівників закладів професійної освіти.

Для її досягнення були висунуті такі **завдання**:

1. Обґрунтувати необхідність впровадження інноваційних моделей організації процесу підвищення кваліфікації

управлінських кадрів освіти.

2. Проаналізувати результати формування складових професійної компетентності слухачів у процесі підвищення їх кваліфікації.

3. Надати пропозиції щодо удосконалення навчальної та науково-методичної діяльності в закладах післядипломної освіти на основі компетентнісного підходу.

Результати дослідження. За умов компетентнісного підходу важливе значення у формуванні і розвитку професійної компетентності керівника навчального закладу відіграють заклади післядипломної освіти, серед яких провідна роль належить Університету менеджменту освіти НАПН України (УМО) – як головному навчально-методичному, науковому та інформаційному центру в Україні з питань післядипломної педагогічної освіти [4]. Саме тут ведеться цілеспрямована робота щодо створення та реалізації системи організаційних і дидактичних заходів, спрямованих на: *дотримання* сучасних принципів навчання: прогностичної спрямованості, науковості, безперервності, інтегрованого характеру інформації, модульності, педагогічного моніторингу, діагностики та корекції, індивідуалізації, диференціації, варіативності; *розвиток*, урізноманітнення засобів запровадження очно-дистанційного навчання; *поєднання* традиційних і новітніх методів підвищення кваліфікації та застосування інноваційних форм організації навчального процесу, таких як накопичувальна (індивідуальна), поетапна, перманентна тощо; *диференціацію* змісту навчання відповідно до кваліфікаційних характеристик та посад керівних і педагогічних кадрів, базової освіти та досвіду роботи на відповідних посадах; *забезпечення* базового рівня інформаційної культури науково-методичних працівників УМО та слухачів, необхідного для роботи в очно-дистанційному режимі (інтернет-технології у професійній діяльності керівників навчальних закладів і педагогічних працівників, програмні пакети і багатофункціональні комплекси адміністративного спрямування, тестування слухачів, створення електронних підручників для самостійного вивчення слухачами тощо); поступовий перехід на кредитно-модульну організацію навчального процесу тощо; сучасне науково – методичне забезпечення навчального процесу тощо.

Основною проблемою, що виникає при підвищенні кваліфікації слухачів є неможливість навчання великої кількості осіб у певний термін з використанням традиційних форм організації

навчального процесу. Тому навчання в УМО здійснюється за очно – дистанційною формою, особливостями якої є: поєднання елементів очного, заочного та дистанційного навчання слухачів на основі сучасних інформаційних технологій; широкий доступ особистості до кращих вітчизняних та світових освітніх ресурсів; отримання освітньої, професійно-орієнтованої та особистісно-значущої інформації педагогічним працівником протягом його життєдіяльності; послідовність реалізації змісту підвищення кваліфікації в період очної та дистанційної компоненти навчання; самонавчання, самостійна керована робота найбільш доступним для слухача способом тощо.

Поряд з цим в Університеті запроваджується накопичувальна (індивідуальна) система підвищення кваліфікації, яка дає змогу слухачу конструювати власний освітній маршрут – самостійно вибирати зміст, терміни, форму навчання з урахуванням власних професійних потреб, проблем, рівня кваліфікації. Підвищення кваліфікації за накопичувальною системою базується на сумуванні результатів освоєння всіх змістовних модулів в структурі індивідуального плану слухача. Така система є добровільною, що відповідає власним освітнім потребам, альтернативною формою підвищення кваліфікації і не суперечить традиційній формі підвищення кваліфікації.

Навчальний план підвищення кваліфікації складається з 3-х блоків-модулів: соціально-гуманітарного, фахового та блоку контрольних заходів. Зміст блоку модулів соціально-гуманітарної підготовки ґрунтується на принципах державної освітньої політики, суспільних та особистісних цінностях, особливостях відкритої освіти.

Комплексною, інтегрованою метою блоку фахової підготовки є розвиток ключових компетентностей слухача, що забезпечує якісне та ефективне виконання професійної діяльності, до них належить: фахова, соціально-психологічна, інформаційно-технологічна, загальнокультурна. Цей блок модулів є базовим у підвищенні кваліфікації категорій педагогічних працівників і ґрунтується на їхньому педагогічному та управлінському досвідах. Враховуються також вимоги кваліфікаційних характеристик до посад керівника закладу освіти, які є складовою Державного стандарту їхньої підготовки у ВНЗ, сучасні професійні запити та особливості їх діяльності в різних освітніх організаціях. В основу розробки нових навчально-методичних комплексів було покладено компетентісний підхід до змісту підвищення кваліфікації.

Одними з ключових компетентностей, на формування й розвиток яких викладачі кафедр взяли орієнтир, були визнані управлінська та оцінна. Відповідно до цього модулі змістовно і технологічно переорієнтовані з історико-психологічних та морально-виховних аспектів навчання на системно-управлінський, вимірювально-оцінний, суспільно-соціологічний, прогностичний та нормотворчий. Кожний модуль має характеризуватися наглядністю і мати можливість вивчення тем в повному, скороченому і поглибленому варіантах. Блок контрольних заходів передбачає контроль та оцінку професійного зростання керівника освіти та діагностику якості навчального процесу.

Для досягнення ефективних результатів навчальної діяльності викладачі кафедр УМО вдосконалюють модель очно-дистанційного підвищення кваліфікації як алгоритмічно визначену структуру та зміст спільної навчальної роботи викладачів і слухачів. Наприклад, у процесі підготовчої роботи викладачі кафедр проектують свою науково-викладацьку діяльність щодо подо-лання невирішених питань в організації очно-дистанційного навчання; знайомляться з матеріалами діагностування поперед-ніх відповідних груп слухачів; передбачають прогалини у знан-нях слухачів з певного модуля; визначають необхідні для слуха-ча знання, дослідження науки, які доцільно використати в прак-тичній діяльності і які можуть допомогти вирішити деякі вироб-ничі питання; відбирають спеціальні методи та прийоми спілку-вання з слухачами, в т. ч. дистанційного, для зацікавленого обго-ворення та прийняття адекватних рішень з проблемних питань.

Під час організаційно – настановної сесії (другим структур-ним елементом моделі) важливими навчальними заняттями є інструктивно-методичні, які проводять координатори-тьютори груп, визначені зі складу викладачів УМО. На цих заняттях слухачі ознайомлюються з методикою самостійної роботи на дистанційному етапі навчання, з системою оцінки та видами контролю, умовами роботи з координаторами-тьюторами через електронну адресу УМО тощо. Викладачі УМО (координатори-тьютори) використовують методи заохочення слухачів, формують у них мотивацію до нав-чання за очно-дистанційною формою. При цьому слухачі забез-печуються навчально-методичними та інформаційно-ресурсними матеріалами (тематикою атестаційних робіт, списками основної літератури, вимогами до написання та оформлення випускної роботи) як на паперових носіях, так і електронних.

Поглибленню зацікавленості слухачів до навчання в очно-дистанційній формі сприяють аудиторні заняття, які проводять науково-педагогічні працівники кафедр (у період організаційно-настановчої та залікової сесій) у різних формах, зокрема: лекції, семінари, практичні заняття, ділові та рольові ігри, тематичні дискусії, «круглі столи», конференції з обміну досвідом, спецкурси, індивідуальні консультації, на яких розглядаються актуальні проблеми з управління освітою. Використовуються також інтерактивні методи та прийоми навчання (проектування, тренінги, «мозкові атаки» та ін.).

У сучасний період особлива увага надається науково-педагогічному пошуку та дослідницько-експериментальній роботі у навчальних закладах, що знаходить відображення у навчальній роботі викладачів. Науково-педагогічні працівники університету в роботі зі слухачами поєднують навчання в аудиторіях з дослідницькою роботою в процесі професійної діяльності (проведення експериментів, розробка індивідуальних та колективних проектів, виконання завдань навчального практикуму та ін.). Викладачі кафедр впроваджують інтенсивні освітні технології, що дозволяють ущільнити, прискорити та індивідуалізувати процес навчання, використовують технічні засоби навчання, в т. ч. комп'ютери; пропонують слухачам ряд вихідних даних, необхідних для самостійного вирішення того чи іншого питання, повідомляють слухачам навчальну інформацію для самостійного опрацювання; спільно з ними визначають дні для проведення консультацій, а також повідомляють методи та форми поточного контролю тощо. Аналіз діяльності навчального закладу з системних позицій дозволяє виявити основні вимоги до організації навчального процесу, найкраще забезпечення яких дає йому конкурентні переваги на ринку освітніх послуг. Це, перш за все, якість, терміни і затрати ресурсів на навчання, гнучкість навчальних програм.

Одним із важливих напрямів удосконалення технології навчального процесу, що забезпечує оптимальне поєднання вказаних вимог, є підхід, який розглядає навчання як цілеспрямовану діяльність слухача в освітньому середовищі. Такий підхід може бути забезпечений з допомогою сучасних засобів інформаційної підтримки існуючої системи навчання, яке можна умовно розділити на три групи: мережеві і WEB технології; автоматизовані навчаючі системи, електронні інтерактивні підручники, тренажери і тести; сучасні програмні засоби.

Технології першої групи дозволяють забезпечити широкий доступ до накопичених в Україні і за кордоном інформаційно-

обчислювальних ресурсів, оперативний зв'язок з викладачем у всіх точках України. При цьому мережеві технології не зводяться тільки до обміну навчальною інформацією викладача з віддаленим користувачем. Переваги їх полягають, перш за все, в спеціально структурованому представленні навчального матеріалу, в діалогічній формі подачі інформації, яка передбачає безперервне звертання до досвіду слухача і забезпечення адекватного зворотного зв'язку.

Застосування в навчальному процесі автоматизованих навчаючих систем (АНС), електронних підручників, тренажерів і тестів дає змогу слухачу оволодіти самостійно або з допомогою викладача необхідним обсягом знань для вирішення фахових завдань. Таким чином, спільне застосування розглянутих технологій дає змогу забезпечити не тільки високу гнучкість навчального процесу, й підвищити його якість.

З точки зору використання комп'ютерних технологій навчальні системи можна поділити на три класи: навчальні програми; тренажерно-навчальні комплекси; інтелектуальні комп'ютерні навчальні системи (ІКНС). Перший клас – навчальна програма – передбачає отримання слухачем порції інформації (текстової, графічної, відео) в певній послідовності і забезпечує контроль за засвоєнням. Другий клас – тренажерно-навчальні комплекси – це системи моделювання і симуляції, спеціальні методики для підготовки слухача до прийняття якісних управлінських рішень. І третій – ІКНС мають такі особливості: адаптація до знань і особливостей слухача, гнучкість процесу навчання, вибір оптимального навчального впливу, визначення причин помилок слухача.

Найбільш перспективними, на наш погляд, є ІКНС. Основні переваги системи пов'язані з управлінням навчальною діяльністю, з врахуванням усіх її особливостей і забезпеченням діалогової взаємодії. У ході діалогу можуть обговорюватися не тільки правильність дій слухача, але й визначається пошук вирішення, план дій тощо. У таких системах індивідуальне навчання здійснюється на основі динамічної моделі навчання.

Основною метою використання ІКНС в навчальному процесі є: *вивчення* методології раціонального і ефективного добування і використання знань; *удосконалення* і пошук нових форм інтеграції системи вищої освіти з наукою і професійною діяльністю в рамках єдиної системи навчально-виховного процесу; *підвищення* навичок наукової, творчої і дослідницької діяльності; *участь* студентів і слухачів у наукових дослідженнях;

знайомство з сучасними науковими методологіями, робота з науковою літературою. Системи такого виду дозволяють забезпечити розподіл управлінських функцій між комп'ютером і слухачем, передаючи останньому по мірі формування навчальної і самостійної діяльності, нові навчальні функції, забезпечуючи тим самим оптимальний перехід від освіти до самоосвіти.

Для реалізації основних завдань ІКНС в навчальному процесі, вважаємо актуальним використання на пряму, що базується на використанні інтелектуальних агентних технологій в педагогічних програмних засобах. Комп'ютерна навчальна система на основі мультиагентних технологій складається з великої кількості автономних інтелектуальних агентів, кожен з яких виконує свої функції і взаємодіє з іншими агентами системи.

Проаналізувавши можливості агентних систем, можна зробити висновок про те, що використання комп'ютерних навчальних систем на основі мультиагентних технологій є найбільш перспективним за рахунок використання розподілених освітніх ресурсів і активного управління процесом навчання на основі моделей слухача і викладача. У свою чергу, це дозволить сформувати для кожного слухача персональну траєкторію навчання, не зменшивши при цьому загального обсягу отриманих знань, і суттєво підвищить мотивацію слухачів.

При очно-дистанційній формі навчання основними видами контролю є: вхідний, вихідний контроль на очних етапах навчання та контроль упродовж періоду керованої самостійної роботи слухачів (поточний) на дистанційному етапі навчання, самоконтроль та підсумковий контроль. Вхідний контроль включає тести, що визначають рівень: соціально-гуманітарної підготовки слухачів; засвоєння знань та сформованість умінь щодо виконання посадових обов'язків; психолого-педагогічної готовності слухачів до здійснення управлінської діяльності; готовності до управління інноваційною діяльністю.

Основні завдання вхідного контролю полягають у: визначенні початкового (стартового) рівня знань і вмінь слухачів; виявленні прогалин у знаннях і вміннях слухачів, їх аналіз, систематизацію та типізацію; визначенні рівня розвитку фахової компетентності; корекції змісту підвищення кваліфікації слухачів на основі виявлених прогалин у знаннях і вміннях.

Важливою складовою підвищення кваліфікації (одним із елементів моделі очно-дистанційного навчання) є організація навчальної діяльності слухачів на дистанційному етапі.

Контроль упродовж періоду керованої самостійної роботи слухачів або поточний контроль за умови очно-дистанційного підвищення кваліфікації є найважливішою функцією управління їх пізнавальною діяльністю на основі активного зворотного зв'язку з координаторами-тьюторами. Основними завданнями такого виду контролю слухачів є: мотивація їх до систематичної самостійної керованої роботи над навчальним матеріалом; оцінювання ступеня та якості засвоєння змісту програм підвищення кваліфікації; виявлення проблем у професійній діяльності та прогалин у знаннях і вміннях слухачів з метою надання їм кваліфікованої допомоги.

Науково-методичні та науково-педагогічні працівники УМО вдосконалюють методiku проведення поточного контролю через мережу Інтернет, впроваджують методи електронного спілкування зі слухачами, такі, як інтернет-заняття, семінари (чати), інтернет-конференції, інтернет-консультації, інтернет-спецкурси (за вибором). Вихідний контроль – це один із елементів процедури атестації слухачів. Його основними завданнями є: визначення індивідуальних показників засвоєння слухачами змісту програм підвищення кваліфікації; оцінювання ступеня реалізації навчальних цілей підвищення кваліфікації слухачів; виявлення, аналіз, систематизація й типізація прогалин у знаннях і вміннях слухачів з метою подальшої обґрунтованої корекції організації, форм і методів навчання.

За результатами вхідного та вихідного контролю з фахової підготовки (за даними відділу моніторингу) приріст когнітивних умінь слухачів курсів підвищення кваліфікації керівних кадрів освіти становить 18,7%, зокрема: керівні кадри ВНЗ I–IV р. а. – 21,4%; керівні кадри ПТНЗ – 25,4%.

Особливостями організації навчального процесу є реалізація вимог та принципів Болонської декларації, що передбачає впровадження оптимальних технологій, методів навчання та інформаційного забезпечення. Науково-методичне забезпечення – це, передусім, інформаційно-методичні ресурси для слухачів, які підготовлені як у друкованому вигляді, так і у вигляді електронних носіїв, в т. ч.: *навчально-методичні комплекси*, що містять програми модулів, завдання для самостійного опрацювання, та їх самоперевірки, списки рекомендованої літератури, тематику атестаційних робіт, завдання для навчальних практикумів тощо; *навчальні* програми курсів підвищення кваліфікації; *науково-методичні та навчальні посібники*; *тести* для вхідного, вихідного та поточного контролю; *спецкурси* за вибором слухачів

(як очного, так заочно-дистанційного навчання) та інші інформаційні матеріали (в паперовому та електронному вигляді) для самостійного вивчення слухачами.

Для цілісного науково-методичного забезпечення курсів підвищення кваліфікації та з метою реалізації інтегрованих фундаментальних міждисциплінарних зв'язків як в межах кафедри, так і в блочно-модульній системі навчальних дисциплін інших кафедр, є створення навчально-методичних комплексів.

У навчальних програмах курсів підвищення кваліфікації закладені науково-методологічні основи стандартів післядипломної освіти, що є також передумовою входження освітян України в освітній європейський простір для здійснення комплексного ефективного навчання. З метою створення оптимального інформаційно-навчального середовища для слухачів курсів на веб-сайті Університету розміщено інформаційно-методичні матеріали.

Одним з важливих видів науково-методичного забезпечення навчальної діяльності в УМО є спецкурси за вибором слухачів. Вибір спецкурсів має особистісні та професійно-орієнтовані смисли, передбачає альтернативність та багатоваріантність рішень. Для поглиблення науково-методичного забезпечення в умовах очно-дистанційного навчання постає нагальна потреба створювати дистанційні спецкурси.

В Університеті продовжується запровадження кредитно-модульної системи організації навчального процесу, яка ґрунтується на поєднанні модульних технологій навчання та залікових освітніх одиниць (залікових кредитів).

Ще одним інноваційним і досить дієвим сучасним інструментарієм, здатним суттєво вплинути на кінцевий результат, є розробка, запровадження та сертифікація у закладах післядипломної освіти системи управління якістю, відповідно до вимог ДСТУ ISO 9001:2000 та ДСТУ-ПІВА 2:2009 [5; 6], під якою розуміється сукупність організаційної структури, методик, процесів і ресурсів, необхідних для здійснення загального управління якістю. Одним із ключових принципів побудови системи менеджменту якості, відповідно до вимог стандарту, є процесний підхід: діяльність закладу складається з ряду взаємозалежних процесів. При цьому вихідні дані одного процесу є вхідними даними для наступного. Тому суть процесного підходу полягає в систематичній діяльності по визначенню процесів, їхньої послідовності й взаємодії, управлінні процесами й зв'язками між ними, а це дозволяє чітко уявити логіку і послідовність формування системи та її результативність.

Управління якістю має бути орієнтоване на виявлення, усунення, а головне, – своєчасне запобігання зниженню якості освітніх послуг.

Висновки та пропозиції. Інноваційні моделі організації навчального процесу у закладах післядипломної педагогічної освіти повинні мати компетентнісну основу, тобто за результат якості процесу підвищення кваліфікації управлінських кадрів освіти береться рівень сформованості складових професійної компетентності даного контингенту.

Крім того, для ефективного впровадження даних інноваційних моделей доцільно удосконалювати навчальну та науково-методичну діяльність в УМО за такими напрямками:

I напрям – оновлювати зміст підвищення кваліфікації, націлений на розвиток професійної компетентності, оволодіння навичками прогнозування перспектив розвитку галузі освіти, а також підсилювати зміст навчання слухачів темами з основ інклюзивної освіти, андрагогіки, освітньої інноватики, фінансового менеджменту, економіки освіти, організаційної психології, мотиваційного менеджменту, продуктивної педагогіки, створення інформаційного банку професійних zatrudnень керівників різних рівнів;

II напрям – розширити інформаційно-комунікаційний простір для безперервного підвищення кваліфікації керівних кадрів освіти, а саме: своєчасно наповнювати навчальний сайт УМО; забезпечувати оперативне отримання освітньої, професійно орієнтованої та особистісно значущої інформації керівними і педагогічними працівниками за допомогою впровадження нових форм та методів дистанційного навчання, таких, як чат, форум, інтернет-семінар, спецкурси; розробляти науково-методичний і програмний продукт для навчальних занять в Інтернеті, поповнювати ним сайт УМО, реалізувавши при цьому особистісно-орієнтований підхід в навчанні;

III напрям – розробляти та оперативно видавати інформаційно-методичні матеріали для організації самостійної роботи слухачів, зокрема: електронні навчальні посібники та методичні рекомендації щодо написання випускних робіт, виконання завдань поточного контролю; впроваджувати у навчальний процес нові інформаційні технології, комп'ютерні програми, педагогічні інновації, сучасні моделі управління закладами освіти, що базуються на міжнародних стандартах якості тощо.

Література

1. *Пометун О.* Дискусія українських педагогів навколо питань запровадження компетентнісного підходу в українській освіті / О. Пометун // Компетентнісна освіта: від теорії до практики. – К. : Плеяди, 2005. – С. 50–60.
2. *Кремень В.* Освіта і наука – інноваційні аспекти. Стратегія. Реалізація. Результати / В. Кремень. – К. : Грамота, 2005. – 448 с.
3. *Даниленко Л.І., Чміль А.І., Розмариця В.Т.* Очно-дистанційне навчання як засіб індивідуалізації підвищення кваліфікації педагогічних працівників // Гуманітарний вісник Переяслав-Хмельницького державного педагогічного університету, 2007, С. 85–91.
4. Тимчасове положення про організацію навчального процесу в кредитно-модульній системі підготовки фахівців, затверджено наказом МОН України від 23.01. 2004 р. №48.
5. ДСТУ ISO 9001-2001 Системи управління якістю. Вимоги.
6. ДСТУ-П IWA 2: 2009 Настанови щодо застосування ISO 9001:2001у сфері освіти.

Анатолій Чміль

Інноваційні моделі професійного навчання керівників закладів професійної освіти в системі підвищення кваліфікації

У статті здійснюється аналіз запроваджених інноваційних моделей організації навчального процесу, що сприяють розвитку професійної компетентності і максимально враховують індивідуальні професійні потреби керівників закладів професійної освіти.

Ключові слова: підвищення кваліфікації, компетентнісний підхід, навчальний процес, інновації.

Анатолий Чмель

Инновационные модели профессионального обучения руководителей заведений профессионального образования в системе повышения квалификаций

В статье проводится анализ внедренных инновационных моделей организации учебного процесса, способствующих развитию профессиональной компетентности и максимально учитывающих индивидуальные профессиональные потребности руководителей учреждений профессионального образования.

Ключевые слова: повышение квалификации, компетентностный подход, учебный процесс, инновации.

Anatoliy Chmil

Innovative models of vocational training of vocational schools' directors in a system of professional development

The article analyzes innovative models of a studying process organization that contribute to a professional competence development and consider personal demands of vocational schools' directors.

Key words: professional development, competence approach, studying process, innovations.

УДК 371.14

**ПРОВІДНІ МЕТОДОЛОГІЧНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ
ОСНОВНИХ ВИДІВ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ
ФАХІВЦІВ, ЩО ФОРМУЮТЬСЯ В СИСТЕМІ
ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ**

У педагогічній науці досліджуються різні аспекти компетентнісного підходу в освіті: розуміння поняття «професійна компетентність» як складного багатовимірного феномену (М.С. Волошина, О. Дахін, Б.Д. Ельконін, Дж. Равен, П.І. Третьяков, С.О. Шишов та ін.), розкриття змісту цього поняття (В.П. Бездухов, А.К. Маркова, С.О. Мишина, О.В. Правдіна та ін.), моделювання процесу формування (В.Н. Введенський, В.О. Болотов, В.В. Серіков та ін.), визначення основних видів професійної компетентності (І.О. Зимня, Г.К. Селевко, П.І. Третьяков, Т.І. Шамова, В.В. Ягупов та ін.), формування її різних видів у майбутніх фахівців, а також педагогів системи ПТО (В.В. Баркасі, Г.С. Данилова, С.О. Демченко, О.А. Дубасенюк, Г.В. Єльнікова, І.Г. Єрмаков, О.І. Мармаза, Т.М. Мацевко, І.Б. Міщенко, Н.Г. Ничкало, В.О. Радкевич, В.І. Свистун, В.А. Семиченко, Т.М. Сорочан, В.Ю. Стрельников, Л.О. Троєльнікова, Л.Л. Хоружа, Л.І. Шевчук, О.О. Юртаєва тощо) і вдосконалення системи професійної освіти шляхом застосування компетентнісного підходу (В.М. Аніщенко, В.П. Бездухов, В.А. Болотов, М.С. Волошина, Т.В. Добутко, Б.Д. Ельконін, І.О. Зимня, А.К. Маркова, О.В. Овчарук, В.В. Серіков, А.М. Тубельський тощо).

Незважаючи на таку широку палітру досліджень із проблеми компетентності та компетентнісного підходу в освіті, нині в педагогічній теорії і практиці, у тому числі й системі професійно-технічної освіти (ПТО), має місце неоднозначне розуміння їх змісту та смислового поля. Прикладом цього є такі думки науковців:

- компетентнісний підхід ототожнюється з оволодінням особою комплексом компетенцій;
- компетентнісний підхід передбачає наявність комплексу вмінь особи розв'язувати певні проблеми;
- компетентність – це здатність особи до виконання практичних завдань на виробництві та ін.

Отже, тут спостерігаємо не завжди влучні змістовні та смислові кореляції між поняттями «компетентність»,

«компетенція» і «компетентнісний підхід в освіті», а також має місце ототожнення понять «компетентність» і «компетенція» в компетентнісному підході в освіті. Наприклад, такий підхід спостерігається у Г. Селевка: «компетентнісний підхід означає поступову переорієнтацію домінуючої освітньої парадигми з переважаючою трансляцією знань, формуванням навичок на створення умов для оволодіння комплексом компетенцій...» [12, с. 138]; А.В. Хуторського: «компетентність – це володіння особою відповідною компетенцією, що включає її особистісне ставлення до неї та предмета діяльності» [15, с. 60].

Звичайно, коли провідні фахівці в сфері компетентнісного підходу в освіті так вільно використовують ці поняття, то у переважної більшості науковців і суб'єктів освітнього процесу також виникає різні їх змістовні та смислові розуміння і сприйняття. Для зняття цих непорозумінь доцільно звернутися до думок *Дж. Равена*, який наголошує на необхідності застосування цього підходу в освіті для того, щоб:

- учителі могли б керувати індивідуалізованими навчальними програмами, орієнтованими на розвиток основних компетентностей учнів;

- учителі могли б отримувати визнання своїх досягнень при вивченні та оцінюванні їх педагогічної діяльності;

- учні могли б виявляти свої специфічні таланти, спостерігати за своїм становленням у процесі розвитку та визнанням своїх талантів і досягнень;

- ті, хто відповідає за педагогічну діагностику, могли б планувати такі дослідження, які стимулювали керівництво на пошук шляхів поліпшення освітніх програм і освітньої політики в цілому;

- стало би можливим проведення ефективної політики в галузі трудових ресурсів, заснованої на більш тонких процедурах професійного навчання, працевлаштування і подальшого професійного зростання фахівців, а також здійснення такої політики в галузі відбору кадрів, що дозволило б залучити гідних кандидатів на впливові посади в суспільстві та відхилити непридатних [10, с. 65–66].

Об'єктивне усвідомлення призначення компетентнісного підходу в освіті та методологічне обґрунтоване його використання в процесі професійної підготовки майбутніх фахівців у системі ПТО безпосередньо залежить від розуміння сутності та змісту понять «компетенція» і «компетентність», які для української педагогіки є відносно новими, і тому спостерігається

різне їх тлумачення суб'єктами освіти.

Водночас зробимо кілька висновків.

По-перше, *ці три поняття логічно, змістовно і смислово зумовлені, взаємопов'язані та безпосередньо корелюються між собою*, тобто певна посада передбачає конкретний перелік функцій чи посадових обов'язків, що визначається поняттям «компетенція». Це поняття є первісним щодо інших понять, і його провідною рисою є те, що воно функціонує безвідносно до конкретної особи та фахівця, оскільки стосується певної посади, тобто не має якісної характеристики, так як вона не має відношення до конкретної особи.

По-друге, *поняття «професійна компетентність» охарактеризовує якісний бік підготовленості певної особи до обіймання відповідної посади*, який набувається в процесі отримання професійної освіти та стосується конкретної особи як майбутнього суб'єкта професійної діяльності. Відповідно, її професійна освіта має бути скорельована з майбутніми компетенціями як фахівця, оскільки тільки в такому випадку вона матиме компетентнісний характер. При цьому якість опанування ним професійної компетентності можна діагностувати, визначати її певний рівень (виокремлюють, як правило, низький, середній і високий рівні). Так, наприклад, у системі ПТО відбувається професійна підготовка кількох тисяч робітничих професій. Отже, зміст і результати професійної підготовки конкретного фахівця в системі ПТО зумовлюється його майбутніми посадовими обов'язками чи компетенціями.

По-третє, загальна професійна підготовленість фахівця, актуалізація його професійної компетентності у професійній діяльності та практична реалізація ним своїх компетенцій на конкретній посаді визначається поняттям *«компетентний»*, що уявно демонструє якісний бік професійної підготовленості фахівця, характеризує його професіоналізм і майстерність на практиці, тобто – це актуалізована професійна компетентність.

По-четверте, необхідно чітко виокремити зміст *поняття «компетентність»*, який безпосередньо зумовлений змістом поняття «компетенція», тобто його смисловим наповненням. Узагальнено: основними складовими чи компонентами поняття «компетентність», на які вказує більшість науковців, є знання, навички, вміння, певні якості, ставлення до діяльності та мотивація до неї. На думку французького дослідника «мінімальної компетенції» Вівіан де Ландшеєр, «компетентність – це такий рівень навченості, який потрібен громадянам, щоб успішно фун-

кціонувати у суспільстві» [5, с. 24]. Особливо це знання та засвоєні вміння, здатність до соціального буття, а мінімальна компетенція – це особливий рівень знань, навичок, умінь, здатностей і певних якостей і ставлень особи, які їй потрібні як соціальному суб'єктові для повноцінного існування в суспільстві.

Поняття «компетентність» і «компетенція» перетинаються з психологічними, соціологічними, педагогічними поняттями і категоріями, що позначають можливості, здатності та готовність особи як фахівця, який займається тим чи іншим видом професійної діяльності. На думку І.О. Зимньої, є два варіанти тлумачення співвідношення цих понять: вони або ототожнюються, або диференціюються [3, с. 12–13]. Згідно з першим варіантом, найбільш експліцитно представленим у Глосарії термінів ЕФО (1997) [4, с. 63], поняття «компетенція» і «компетентність» визначаються як здатність робити щось добре чи ефективно; відповідність до вимог, що ставляться при працевлаштуванні; здатність виконувати особливі трудові функції. Також наголошується, що й термін «компетентність» використовується за тим же призначенням.

Компетентність – це, на нашу думку, підготовленість (теоретична та практична), здатність (інтелектуальна, діяльнісна та суб'єкта), наявність позитивних ставлень і сформованих якостей особи та її готовність (професійна, особистісна, психологічна тощо) як суб'єкта діяльності до певного виду діяльності. У цьому визначенні ми бачимо її багатозначність, що дійсно так, оскільки існують різні види компетентності.

Отже, більшість авторів під компетентністю розуміють загальну підготовленість, здатність і готовність особистості до дії як суб'єкта професійної діяльності, що ґрунтуються на його знаннях і досвіді, набутих завдяки навчанню й вихованню, зорієнтованих на становлення як суб'єкта життя, культури та професійної діяльності, активну інтеграцію в суспільство, освоєння багатогранної рольової палітри в процесі життєдіяльності. Водночас, тут ми спостерігаємо відсутність чітких критеріїв її класифікації. Для уникнення суб'єктивізму в розумінні змісту та смислового поля поняття «компетентність» і визначення наукових засад його класифікації необхідно виокремити ***провідні характеристики компетентності***.

Зокрема, такі:

– *багатогранність*, тобто існують багато її видів, які характеризують якісний аспект опанування особою певним видом діяльності як її суб'єктом;

– *багатокомпонентність*, тобто будь-яка компетентність складається з певної мінімальної кількості компонентів – інтелектуальних, діяльнісних, професійно важливих якостей, мотиваційних тощо, без яких особа не може актуалізуватися в діяльності: «Поняття компетенції і компетентності – ... багатокомпонентні», – слушно підкреслює російський науковець Г.К. Селевко [12, с. 140];

– *багатовимірність*, тобто для діагностування її сформованості та розвиненості необхідно чітко виокремити конкретні критерії і показники оцінювання;

– *надпредметність і міждисциплінарність*, тобто вона демонструє інтегральний результат опанування особою навчальними програмами за певною професією і конкретним фахом, а не тільки окремою навчальною дисципліною;

– *різнофункціональність*, тобто компетентність дає можливість особі реалізовувати багато функцій, в тому числі інтегральних, у процесі діяльності.

– *суб'єктність*, тобто компетентність завжди конкретна, оскільки стосується конкретного суб'єкта діяльності та його професіоналізму, майстерності та індивідуального досвіду діяльності.

На основі узагальнення вітчизняних і зарубіжних наукових джерел, аналізу педагогічної практики, можна зауважити, що існують найрізноманітніші види компетентності. Українські педагоги та науковці пропонують такий перелік компетентностей: економічні; комунікативні; повсякденного життя; правові; організаційні; технологічні; екологічні тощо [8, с. 37–38]. Нами на основі врахування провідних видів діяльності особи протягом життя та її професійного буття, а також беручи до уваги мінімальну кількість теоретичних і практичних знань, навичок, умінь, здатностей, певних особистісних та інших якостей, необхідних для соціального, професійного та фахового буття особи, **компетентність класифіковано на три види:**

1. **Ключові компетентності** – необхідні для буття особи в соціумі, набуття нею освіти та активної діяльності в суспільстві як соціальному суб'єктові. На думку І.О Зимньої, «це ті узагальнено представлені основні компетентності, які забезпечують нормальну життєдіяльність людини в соціумі» [3, с. 20].

Ми їх визначаємо як базові, оскільки вони забезпечують, з одного боку, соціальну суб'єктність особи, тобто її соціальне буття, а з іншого – опанування та реалізацію інших видів компетентності особи як суб'єкта професійної та фахової діяльності. Наприклад, польські науковці виокремлюють п'ять

ключових компетентностей особи – навчальну, комунікативну, соціальну, діяльнісну та комп'ютерну [21, с. 191–192], а російські – здоров'язбереження, саморозвитку, інтеграції знань, соціальної взаємодії, спілкування, вирішення завдань, предметно-діяльнісну, інформаційно-технологічну (І.О. Зимня) [3]. Дійсно, без їх сформованості складно наголошувати про повноцінне функціонування особи в суспільстві, успішне опанування нею певною професією і фахом, а також про ефективну професійну діяльність. Але їх перелік варто уточнити.

2. **Професійні компетентності** – необхідні для професійного буття особи як професійному суб'єктові. Їх багато, адже скільки напрямів підготовки спеціалістів у державі, стільки і їх. Наприклад, І. Гушлевська наголошує, що поняття «професійна компетентність» фахівця є одним з найуживаніших нових понять, що з'явилися у педагогічній науці та освітній практиці нашої країни в останнє десятиріччя [2, с. 22].

На думку польського науковця В. Фурманека, компетентною є та особа, яка до певних видів діяльності має відповідну підготовку [19, с. 14], а професійно компетентною – така особа, яка має відповідну професійну підготовку [20, с. 184].

Дійсно, *професійна компетентність будь-якого фахівця* є складним інтегральним психологічним, професійним, фаховим і суб'єктним утворенням, яке формується в процесі набуття професійної освіти, актуалізується, розвивається і вдосконалюється у процесі практичної професійної діяльності як її суб'єкта, а ефективність її здійснення суттєво залежить від теоретичного, практичного та психологічного видів його підготовленості до неї, здатності та готовності до її здійснення, суб'єктних, професійно важливих та індивідуально-психічних якостей фахівця, сприйняття ним цілей, цінностей, змісту, результатів та особливостей цієї діяльності.

Таке розуміння смислового поля цього поняття дає нам можливість обґрунтувати ***провідний методологічний підхід до визначення компетентності будь-якого випускника професійного навчального закладу***, який враховує різні аспекти його майбутньої діяльності. На думку І.О. Зимньої, актуальні компетентності включають такі характеристики: а) готовність до прояву компетентності (тобто мотиваційний компонент); б) володіння знанням змісту компетентності (тобто когнітивний компонент); в) досвід прояву компетентності в різноманітних стандартних і нестандартних ситуаціях (тобто поведінковий компонент); г) ставлення до змісту компетентності та об'єкта її

впливу (ціннісно-смісловий аспект); д) емоційно-вольова регуляція процесу і результату прояву компетентності (професійно важливі якості) [3].

На нашу думку, основними *характеристиками компетентності будь-якого випускника професійного навчального закладу* є такі:

1) *ціннісно-мотиваційна готовність*, тобто сформованість професійних і фахових ідеалів, цінностей, настанов, мотивів і ставлень особи до майбутньої професії та фаху, до самого себе як до професіонала та фахівця;

2) *інтелектуальна підготовленість* (когнітивна характеристика), тобто набутість певної сукупності теоретичних і практичних знань, на основі яких відбувається, з одного боку, формування праксеологічної основи професійної діяльності, а з іншого – практичне мислення як фахівця;

3) *діяльнісна здатність* (праксеологічна характеристика) – це сукупність професійних практичних навичок, умінь і здатностей, необхідної для професійної діяльності;

4) *професійні та фахові здатності* – це сукупність професійно важливих і фахових якостей, яка необхідна особі для професійної діяльності як професіоналу та фахівцю;

5) *суб'єктна* – це інтегральна характеристика, оскільки, з одного боку, вона об'єднує всі вищевикладені аспекти в унікальне єдине ціле, яке характерне тільки для конкретної особи та конкретного фахівця, а з іншого – від її сформованості залежить актуалізація інших – інтелектуального, діяльнісного, професійного та фахового, професійне становлення, а також професійна діяльність особи як професіонала та фахівця.

Вони взаємодоповнюють один одного, сприяють їх комплексному і системному прояву, при необхідності можуть компенсувати недостатню сформованість певних показників професійної компетентності фахівця. При недостатній сформованості певного із них фахівець неспроможний досягати основної мети своєї професійної діяльності, системно і комплексно реалізовувати основні свої посадові компетенції. Але вирішальним є, на наше тверде переконання, суб'єктний компонент, який здатний декомпенсовувати певні недоліки окремих компонентів професійної компетентності.

Характерними ознаками професійної компетентності випускника системи ПТО є такі:

1) багатofункціональність (оволодіння професійною компетентністю дозволяє розв'язувати різноманітні проблеми як

в професійній діяльності, так і в повсякденному житті);

2) належність до метаосвітньої галузі (професійна компетентність є надпредметною та міждисциплінарною і може реалізовуватися в різних ситуаціях, тобто як у професійній діяльності, так і, наприклад, у певній творчій діяльності);

3) інтелектоємність (професійна компетентність передбачає наявність загального, професійного та фахового видів інтелекту, абстрактного та практичного мислення, професійної саморефлексії та самоідентифікації випускника з конкретною професійною діяльністю, об'єктивним самооцінюванням у цій діяльності тощо);

4) багатомірність (професійна компетентність включає різноманітні розумові процеси та явища: аналітичні, синтетичні, просторові, комунікативні, діяльнісні, суб'єктні, «ноу-хау», дуже часто – здоровий глузд, професійні відчуття тощо).

Основними компонентами професійної компетентності випускника професійно-технічного навчального закладу є, як правило, такі:

– *професійна позиція професіонала та фахівця* – система сформованих настанов, ціннісних орієнтацій, мотиваційних ставлень, суб'єктивних оцінок внутрішнього та оточуючого досвіду, реальності і перспектив, а також власні вимоги фахівця, які визначають характер його діяльності, поведінки, спілкування, місце і роль у професійній діяльності й повсякденному житті; це ціннісно-мотиваційний компонент професійної діяльності;

– *система професійних теоретичних і практичних знань* – це системне психічне утворення, яке формує загальний і професійний інтелект, забезпечує теоретичну загальнонаукову, професійну та фахову підготовленість фахівця до професійної діяльності, тобто – це когнітивний компонент професійної діяльності;

– *система практичних навичок, умінь і здатностей* – це системне психічне утворення, яке формує практичну підготовленість фахівця до професійної діяльності, тобто – це праксеологічний компонент професійної діяльності;

– *професійно важливі якості* – стійке поєднання різних структурно-функціональних компонентів психіки фахівця, які зумовлюють неповторність та індивідуальний стиль його професійної діяльності;

– *професійна суб'єктність фахівця* – інтегральний компонент професійної компетентності, основними показниками якого є професійна свідомість і самосвідомість, професійна рефлексія та саморефлексія, професійна «Я»-концепція; це

суб'єктний компонент.

Т.І. Шамова основними видами професійної компетентності вважає спеціальну (пов'язана з безпосередньою управлінською діяльністю), соціальну (реалізується у вмінні працювати, організовувати спільну діяльність колективу на досягнення цілей, брати на себе відповідальність за спільні результати) та особистісну (здатність до саморозвитку, самовдосконалення, самореалізації, прагнення до постійного підвищення своєї освітньої компетентності) види компетентності, вміння організувати свою працю та оволодіння лідерськими якостями в сукупності з харизмою [17]. Спеціальну компетентність ми визначаємо як фахову.

В.І. Свистун і *В.В. Ягунов* під професійною компетентністю розуміють системне інтегральне явище щодо суб'єкта професійної діяльності, що включає не тільки його професійні та фахові знання, навички, вміння, професійно важливі якості, професійний і фаховий досвід, які забезпечують успішну реалізацію посадових компетенцій, але і мотиваційну готовність і позитивне ставлення до цілей, завдань, змісту, методик, технологій, засобів і результатів своєї професійної діяльності [18, с. 3–8].

Отже, узагальнена типова *структура професійної компетентності випускника ПТНЗ* має, на нашу думку, такі складові: ціннісно-мотиваційну; загальнопрофесійну; фахову; праксеологічну чи операційно-діяльнісну; професійно важливі якості та ставлення; функціональну; суб'єктну (аутопсихологічну).

Серед цих складових найбільш дискусійними є фахова і суб'єктна складові професійної компетентності. Хоча низка науковців, у тому числі З.О. Решетова, вважають, що провідною метою навчання є формування учня як свідомого і творчого суб'єкта діяльності, здатного всебічно оволодівати будь-яким об'єктом культури [14, с. 96–99].

3. *Фахова компетентність* необхідна для фахового буття особи як фахового суб'єкта. Як відомо, термін «професія» диференціюється з близькими за змістом поняттями «спеціальність», «фах». Наприклад, поняття «спеціальність» за «Словником іншомовних слів» – це: 1) галузь виробництва, науки, техніки, мистецтва як сфера чиеї-небудь діяльності, роботи або навчання; 2) фах, професія» [13, с. 852].

Спеціальність конкретизує вузьке і менш стійке коло робіт у межах однієї базової професії і може поділятися на підтипи, групи споріднених спеціальностей. Український варіант значень

понять «професія», «спеціальність» доповнюється близьким терміном «фах». За «Новим тлумачним словником української мови», «*фах* – це: 1. Вид заняття, трудової діяльності, що вимагає певної підготовки і є основним засобом до існування; професія; спеціальність, кваліфікація; будь-який вид занять, що є основним засобом до існування. 2. Основна кваліфікація, спеціальність; справа, заняття, в якому хтось виявляє велике вміння, майстерність, хист» [7, с. 650].

Ми пропонуємо розуміти ці поняття в такій послідовності: «праця – професія – спеціальність (фах) – фахівець». «*Фахівець* – це той, хто досконало володіє якимось фахом, має високу кваліфікацію, глибокі знання з певної галузі науки, техніки, мистецтва тощо. 2. Той, хто зробив якесь заняття своєю професією» [7, с. 650].

У психолого-педагогічній літературі поняття «фахова компетентність» практично не застосовується. Лише невелика кількість науковців використовує це поняття у своїх дослідженнях. Наприклад, В.І. Свистун, досліджуючи підготовку майбутніх фахівців аграрної галузі до управлінської діяльності, виокремлює в структурі їх управлінської компетентності фахову компетентність як її компонент [11], А.О. Чемерис обґрунтувала групову фахову компетентність органів державного управління та місцевого самоврядування [16], А.Л. Воєвода – фахову компетентність майбутнього вчителя математики [1].

Щодо самого поняття «фахова компетентність», то мають місце такі трактування:

- підготовленість до виконання трудової діяльності за конкретною спеціалізацією в межах певної спеціальності [11, с. 182].

- набір фахових знань персоналу організації, необхідних для вирішення соціально-економічних, політичних, екологічних, культурологічних, правових та інших проблем у межах цілей поставлених перед організацією [16, с. 18];

- здатність до освітньої діяльності на основі знань, набутих умінь, у відповідності з суспільними вимогами та ціннісними орієнтаціями [6, с. 18];

- системна властивість особистості вчителя, що виявляється у володінні фаховими компетенціями, в умінні застосовувати набуті знання та вміння в професійній діяльності, здатності досягати значних результатів в організації процесу навчання математики [1].

Фахова компетентність існує в межах певної професії, наприклад, фахівці художніх промислів і ремесел – професія, а «Швачка-вишивальниця», «Кравець-вишивальниця», «Ткач ручного художнього ткацтва» тощо – це фах. Так, згідно з Положенням про ступеневу професійно-технічну освіту, встановлено три ступені професійно-художньої освіти і відповідно три атестаційні рівні художніх ПТНЗ.

Перший рівень забезпечує формування відповідного рівня кваліфікації з технічно нескладних, простих за своїми виробничими діями і операціями професій, що відбувається у навчальних закладах першого рівня атестації: художні школи, спеціалізовані інтернати, Малі академії мистецтв, навчально-курсіві комбінати тощо.

Другий рівень – формування відповідного рівня кваліфікації з масових робітничих професій, народних художніх промислів і ремесел середньої технологічної складності в навчальних закладах другого рівня атестації: професійно-технічні училища, художні професійно-технічні училища.

Третій рівень – формування високого рівня кваліфікації майбутніх робітників з технологічно складних, наукоємних професій і спеціальностей з напрямів мистецтва в навчальних закладах третього атестаційного рівня: вищі професійні училища, вищі художні професійно-технічні училища, центри ПТО [9]. Ці рівні забезпечують набуття фаху чи фахової компетентності, що становить інтегральне фахове утворення фахівця художніх промислів і ремесел, характеризує його підготовленість, здатність і готовність до фахової діяльності як її творчого суб'єкта.

Провідними характеристиками фахової компетентності є, на нашу думку, такі, що: *проявляються* в процесі професійної діяльності фахівця, тобто мають діяльнісний характер прояву; *характеризують* міру включення фахівця як суб'єкта професійного буття у професійну та фахову діяльність, тобто має суб'єктний характер прояву; *діяльнісна* характеристика фахівця з конкретної спеціалізації, що демонструє його здатність і готовність працювати на певному рівні, тобто характеризує індивідуальний характер прояву фахової компетентності; *здатність* фахівця кваліфіковано здійснювати свою фахову діяльність згідно з посадовими компетенціями, тобто це актуалізована фахова здатність конкретного фахівця; *здатність* до здійснення практичної діяльності в типових фахових ситуаціях, а також певний фаховий потенціал, який може бути перенесений на інші професійні сфери,

тобто це певний фаховий потенціал; *має* динамічний і постійний характер, тобто має часовий вимір прояву; *активна* суб'єктна позиція, при якій фахівець знає та усвідомлює свої посадові компетенції і здатний осмислено їх реалізовувати, тобто це суб'єктний характер прояву фахової компетентності; *певна* замкнута система, оскільки належить до чіткого змістовного фахового простору, який стосується конкретного фаху, тобто на філософському рівні фахова компетентність є системним явищем; *інтегральна* якість фахівця, яка проявляється в загальній його здатності здійснювати фахову діяльність і демонструє готовність до неї, тобто на філософському рівні фахова компетентність є: за сферою наукового прояву: *міждисциплінарною*; за об'єктом впливу: *діяльнісною*; за організацією: *системною, інтегральною, комплексною*.

Для розуміння цих характеристик розглянемо ***компоненти фахової компетентності, наприклад, фахівця технічного профілю, та показники оцінювання її сформованості.***

Ціннісно-мотиваційний компонент характеризується позитивним ставленням до фаху, що знаходить своє відображення у внутрішній мотивованості до своєї фахової діяльності, показниками якої є фахові інтереси (зацікавленість фахом, технікою та технологіями); фахові потреби (потреба в набутті фахової освіти; потреба в отриманні роботи за фахом; зацікавленість у професійному становленні як фахівця технічного профілю); фахові мотиви (мотиви набуття фахової освіти; мотиви отримання роботи за фахом; зацікавленість у професійному становленні як фахівця технічного профілю); фахові цінності (бажання стати фахівцем технічного профілю конкретного спрямування; зацікавленість і бажання професійно займатися як фахівець технічного профілю); фахове ставлення до спеціальності фахівця технічного профілю (позитивне ставлення до спеціальності).

Когнітивний компонент включає інтелектуальну сферу фахівця технічного профілю, наприклад, його обізнаність у технічній сфері, наявність системи технічних теоретичних і практичних знань. Показники: загальнотехнічні знання, вміння, здатності; професійні знання, вміння, здатності; екологічні знання, вміння, здатності; технологічні знання, вміння, здатності; фахові знання, вміння, здатності.

Праксеологічний компонент, тобто практична здатність успішно реалізовувати свої посадові компетенції у процесі професійної діяльності на підприємствах як фахівець технічного профілю. Він відображає, насамперед, фаховий досвід, культуру

та стиль фахової діяльності, здатність успішно діяти як фахівець технічного профілю. Показники – вміння та здатності, а також досвід і культура фахової діяльності.

Професійно важливі якості – це ті якості фахівця технічного профілю, що ефективно впливають на успішність його фахової діяльності, сприяють самоактуалізації та самореалізації як фахівця технічного профілю, серед яких слід назвати: технічне мислення; технічні здатності; скрупульозність у роботі; винахідливість; самозбереження; вміння знаходити та впроваджувати нове у практику. Суть *суб'єктного компонента* полягає в усвідомленні себе суб'єктом фахової діяльності та суб'єктного ставлення до себе як до професіонала – фахівця технічного профілю, основними показниками якого є: професійна самооцінка; професійна свідомість і самосвідомість; професійна «Я»-концепція; професійна саморефлексія; професійна суб'єктність. Отже, явища, які визначаються поняттями «компетентність», «компетенція» і «компетентнісний підхід в освіті», не можуть існувати окремо, самі по собі, оскільки кожне з цих понять є смисловим продовженням іншого: **компетенція** як наукове явище → **компетентність** як інтегральна якість, яка характеризує підготовленість конкретного фахівця до розв'язання певних компетенцій → **компетентний** як реалізація цієї інтегральної професійно важливої якості у практичній діяльності конкретного фахівця.

Перспективні напрями подальших наукових пошуків. Обґрунтування змісту та з'ясування специфіки прояву фахової компетентності у конкретних фахівців, які набувають професійну освіту в системі ПТО.

Література

1. *Воєвода А.Л.* Формування фахової компетентності майбутніх учителів математики засобами розвитку пізнавальної активності : [текст] : автореф. дис. на здобуття наук. ступ. канд. пед. наук: 13.00.04 – теорія і методика професійної освіти / А. Л. Воєвода. – Вінниця, 2009. – 20 с.
2. *Гушлевська І.* Поняття компетентності у вітчизняній та зарубіжній педагогіці / І. Гушлевська // *Шлях освіти*. – 2004. – № 3. – С. 22–24.
3. *Зимняя И.А.* Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентного подхода в образовании / И.А. Зимняя. – М. : Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. – 40 с.
4. Глоссарий терминов рынка труда, разработки стандартов образовательных программ и учебных планов / ETF (European Training Foundation) ; Европейский фонд образования (ЕФО). – 1997. – 160 с.

5. Ландшеер В. Концепция «минимальной компетентности» / В. Ландшеер // Перспективы: вопросы образования. – 1988. – №1. – С. 27–34.
6. Михаськова М.А. Формування фахової компетентності майбутнього вчителя музики : Дис. кан. пед. наук – 13.00.02 / М. А. Михаськова. – К., 2007. – 228 с.
7. Новий тлумачний словник української мови: У 3 т. / Укладачі: Василь Яременко, Оксана Сліпушко. – [Видання друге, виправлене]. – К. : Аконіт. – 2006. – Т. 3 : П–Я. – 864 с.
8. Овчарук О. Компетентності як ключ до оновлення змісту освіти / О. Овчарук // Стратегія реформування освіти в Україні: Рекомендації з освітньої політики. – К. : К.І.С., 2003. – С. 13–39.
9. Положення про ступеневу професійно-технічну освіту – Режим доступу : zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi...
10. Равен Дж. Педагогическое тестирование: Проблемы, заблуждения, перспективы / [пер. с англ.] / Дж. Равен. – М. : Когито-Центр, 1999. – 144 с.
11. Свистун В.І. Підготовка майбутніх фахівців аграрної галузі до управлінської діяльності : [монографія] / В. І. Свистун. – К. : Науково-методичний центр аграрної освіти, 2006. – 343 с.
12. Селевко Г. Компетентности и их классификация / Г. Селевко // Народное образование. – 2004. – №4. – С. 138–143.
13. Словник іншомовних слів: 23 000 слів та термінологічних словосполучень : [текст] / Л. О. Уклад. Пустовіт та ін. – К. : Довіра, 2000. – 1018 с.
14. Формирование системного мышления в обучении : [учеб. пособ. для вузов] / под ред. проф. З. А. Решетовой. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2002. – 344 с.
15. Хуторской А.В. Ключевые компетенции как компонент личностно-ориентированной парадигмы образования / А.В. Хуторской // Народное образование. – 2003. – С. 58–64.
16. Чемерис О.С. Теоретичне обґрунтування групової дієвої компетентності органів державного управління та місцевого самоврядування / О. С. Чемерис // Актуальні проблеми державного управління: Зб. наук. праць УАДУ при Президенті України (Львівський філіал). – Л. : Кальвалія, 2000. – Вип. 4. – С. 8–22.
17. Шамова Т.И. Система последипломного образования руководителей образовательных учреждений: Опыт, проблемы, перспективы / Т. И. Шамова // Педагогическое образование и наука: Науч.-метод. журнал. – 2004. – №3. – С. 3–9.
18. Ягунов В.В. Компетентнісний підхід до підготовки фахівців у системі вищої освіти / В. В. Ягунов, В. І. Свистун // Наукові записки Національного університету «Києво-Могилянська академія». – 2007. – Том 71: Педагогічні, психологічні науки та соціальна робота. – С. 3–8.
19. Furmanek W. Kompetencje – proba okreslenia pojecia / W. Furmanek // Edukacja Ogolnotechniczna. – 1997. – nr. 7. – S. 12–18.
20. Furmanek W. Kompetencje ogolnotechniczne w edukacji

wszechszkolnej / W. Furmanek // Edukacja Ogolnotechniczna nauczycieli klas I–III / red. K. Kraszewski. – Rzeszow-Krakow: Wyd. Oświatowe, 1998. – S. 7–21.

21. *Matusz M. Kompetencje informacyjne nauczycieli i uczniw / M. Matusz // Edukacja Technika – informatyka – edukacja / pod red. W. Walata. – Rzeszow: Uniwersytet Rzeszowski, 2008. – Tom X. Teoretyczne i praktyczne problemy edukacji informatycznej. – S. 189–200.*

Василь Ягупов

Провідні методологічні характеристики основних видів компетентності майбутніх фахівців, що формуються в системі професійно-технічної освіти

У статті характеризуються основні види компетентності майбутніх фахівців, що формуються у системі професійно-технічної освіти України, зокрема, дається аналіз ключових, професійних і фахових видів компетентності. Особлива увага звертається на компонентний аналіз фахової компетентності фахівця технічного профілю та показники оцінювання її сформованості.

Ключові слова: методологічні характеристики, компетентність, складові компетентності, ключова компетентність, професійна компетентність і фахова компетентність.

Василий Ягупов

Ведущие методологические характеристики основных видов компетентности будущих специалистов, которые формируются в системе профессионально-технического образования

В статье характеризуются основные виды компетентности будущих специалистов, которые формируются в системе профессионально-технического образования Украины, в частности, дается анализ ключевых, профессиональных и специальных видов компетентности. Особенный акцент производится на компетентностном анализе специальной компетентности специалиста технической сферы и показатели оценки ее сформированности.

Ключевые слова: методологические характеристики, компетентность, составные компетентности, ключевые компетентности, профессиональная компетентность и специальная компетентность.

Vasily Yagupov

Leading methodological characteristics of competences major types of future specialist which are formed in the system of vocational education

Main types of future specialists' competence which are formed in the system of vocational education in Ukraine are characterized. In particular, an analysis of key, professional and special-professional types of competences is given. A special attention is drawn to the component analysis of special-professional competence of technology profile specialists and to the performance evaluation of its formation.

Key words: methodological characteristics, competence, competency components, core competence, professional competence.

ДИДАКТИКА ПРОФЕСІЙНОЇ ШКОЛИ

Олена Аніщенко

УДК 374.7

**ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ –
НЕВІД’ЄМНА СКЛАДОВА ІННОВАЦІЙ
В ОСВІТІ ДОРΟΣЛИХ**

Початок ХХІ століття характеризується помітним посиленням уваги світового співтовариства до проблем збереження інтелектуального потенціалу країн, реалізації освіти впродовж життя, що забезпечує гарантії рівного доступу для здобуття якісної освіти громадянам різних вікових категорій незалежно від статі, соціальної приналежності, віросповідання. У контексті зазначеного актуалізувалася необхідність здійснення інвестицій у людський капітал, що сприяє не тільки збільшенню доходів індивіда, а й зумовлює підвищення продуктивності праці. Наприклад, освіта дорослих, крім формування професійних знань, умінь і навичок, сприяє розвитку підприємницьких здібностей, усвідомленню нагальності нововведень, адекватному сприйняттю змін [6]. Водночас підготовка й підвищення кваліфікації кадрів на виробництві (накопичення виробничого досвіду) сприяє більш швидкому й безболісному переходові на сучасні технології, які, зокрема, передбачають залучення інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ).

Як відомо, формування інформаційного суспільства є складовою соціальної, економічної, науково-технічної, міжнародної політики держави. Поява такого суспільства детермінована значним підвищенням ролі знань й інформації, які набувають статусу важливого стратегічного ресурсу суспільства, забезпечують адекватний сьогоденню розвиток особистості, прискорені темпи розвитку високотехнологічних галузей економіки. Стрімкі зрушення в інформаційно-комунікаційних технологіях, їх широкомасштабне використання в інформаційному суспільстві уможливорює надання громадянам широкого доступу до різноманітної інформації, забезпечення перспектив для професійної самореалізації, спілкування.

Інформатизація світового співтовариства відбувається на тлі бурхливого розвитку ІКТ, які набувають статусу невід’ємної складової усіх сфер діяльності людини. Новітні інформаційні технології детермінують нові можливості навчання. У Рекомендаціях II Міжнародного Конгресу з технічної і професійної освіти (м. Сеул, Республіка Корея, квітень 1999 р.) йдеться про

те, що навчання, «засноване на сучасних технологіях, покликане відіграти важливу роль у розвитку культури навчання упродовж життя із її здатністю надавати учням нові можливості задоволення їхніх освітніх потреб».

До того ж, наголошуємо, розвиток інформаційного суспільства зумовив суперечність між нагальною необхідністю інформатизації навчального процесу на основі широкого використання ІКТ і нерозробленістю психолого-педагогічних основ їх використання у галузі освіти дорослих. Навчальна діяльність дорослого є цілеспрямованим процесом, який дає змогу засвоювати нові знання й набувати нових умінь, поглиблювати розуміння життєвих явищ і процесів, збагачувати творчий потенціал особистості. Щойно зазначене свідчить, що при проектуванні навчального процесу у закладах формальної і неформальної освіти для дорослих учнів із залученням ІКТ необхідно передусім враховувати: *психолого-педагогічні особливості процесу навчання дорослих; фізичний, психічний стан слухачів у зв'язку із покладеними на дорослих учнів обов'язками сімейного, соціального або професійного характеру; здібності, пізнавальні інтереси дорослих; досвід, набутий дорослими у ході виконання ними своїх сімейних, професійних та інших обов'язків; професійний рівень наявних викладацьких кадрів (в ідеалі – андрагогів, герагогів); здатність дорослого взяти на себе відповідальність за своє навчання; бюджет вільного часу.*

Аналіз науково-педагогічної літератури дає підстави стверджувати, що для комплексного забезпечення інформатизації освіти дорослих доцільно створювати відповідні інформаційні середовища – системи інформаційно-комунікаційних і традиційних засобів, спрямовані на конструювання й реалізацію навчального процесу, орієнтованого на індивідуалізоване навчання в умовах інформаційного суспільства, а також навчальні курси нового типу, запроваджувати модульний принцип побудови навчання, розробляти й апробовувати методики навчання, зорієнтовані на задоволення освітньо-культурних потреб дорослого населення. Складовою інформаційного середовища у закладах освіти для дорослих мають стати інтелектуальні технології професійної діяльності (соціальні, інформаційні), а також відповідні інформаційні ресурси, інтелектуальні програмні комплекси [3].

На нашу думку, основні функції освіти дорослих певною мірою мають зреалізовуватися у дистанційному навчанні, оскільки така організаційна форма дає змогу дорослим учням

самостійно планувати навчальний процес у зручний для себе час, приділяючи засвоєнню матеріалу необхідну кількість годин (хвилин), створювати індивідуальний план навчання для кожного слухача, використовувати гнучку систему контролю знань тощо.

Як свідчить аналіз електронних і літературних [5] джерел, є чимало переваг щодо використання дистанційного навчання в освіті дорослих у порівнянні із традиційними формами організації навчального процесу. Виходячи з позицій наукової організації праці, виокремимо такі з них: *психологічні* (більш комфортні умови для самовираження, уникнення психологічних бар'єрів реального спілкування, можливість індивідуального графіка й темпу навчання); *педагогічні* (організаційна, змістова гнучкість, яка дає змогу створювати найзручніші умови для засвоєння матеріалу упродовж 24-х годин на добу й 7-ми днів на тиждень (принцип 7x24), можливість навчатися у зручний час, у зручному місці; нерегламентований відрізок часу для освоєння дисципліни; можливість із набору незалежних навчальних курсів-модулів формувати навчальний план, що відповідає індивідуальним або груповим потребам); *ергономічні* (вибір найбільш прийнятного обладнання); *економічні* (зменшення коштів на навчання, підготовка фахівців за рахунок економії витрат на транспорт, утримання приміщень, скорочення «папе-рового» діловиробництва, раціонального використання навчальних площ, технічних і транспортних засобів, концентрованої та уніфікованої подачі навчальної інформації й мультидоступу до неї; уможливорює залучення іноземних викладачів, які можуть навчати студентів, не виїжджаючи зі своєї країни; зростання кількості слухачів без залучення додаткових коштів); *оперативні* (швидкий зворотній зв'язок, можливість тестування знань у синхронному режимі online, подолання простору й часу; одномоментний доступ до багатьох джерел навчальної інформації (електронних бібліотек, баз даних, баз знань); *технологічні* (використання в освітньому процесі найсучасніших досягнень інформаційних і телекомунікаційних технологій, що сприяє наближенню людини до світового постіндустріального інформаційного простору); *соціальні* (забезпечення соціальної рівноправності за рахунок створення рівних можливостей для здобуття освіти незалежно від місця проживання, стану здоров'я, фінансових можливостей того, кого навчають).

Водночас підкреслимо, що незважаючи на наведені позитивні характеристики дистанційної форми навчання, вона має й істотні недоліки, серед яких і те, що не завжди той, хто навчається, може забезпечити себе достатнім технічним

оснащенням – комп'ютером і постійним доступом до Інтернету.

Реалізація інформаційно-комунікаційних технологій в освіті дорослих актуалізує проблему створення електронних навчальних видань (ЕНВ) з відповідними критеріями їх оцінювання [7] таких праць для забезпечення освітньо-культурних потреб дорослого населення. Орієнтовні критерії їх оцінки, обґрунтовані О. Федоровим, викладено у табл. 1.

Таблиця 1

Критерії оцінювання електронних навчальних видань для дорослих

№ з/п	Найменування критеріїв оцінювання ЕНВ
1.	Рівень інтерактивності
2.	Відповідність ЕНВ інтересам дорослих учнів, викладачів
3.	Відповідність ЕНВ принципам освіти впродовж життя
4.	Відповідність ЕНВ принципам освіти дорослих
5.	Рівень доступності
6.	Змістовність, обсяг матеріалу в ЕНВ і ступінь розробки теми в цілому
7.	Простота використання ЕНВ суб'єктами навчальної діяльності
8.	Відповідність системи контролю результатів вивчення ЕНВ сучасним вимогам
9.	Відповідність навігаційної системи ЕНВ сучасним вимогам
10.	Методичні аспекти ЕНВ
11.	Відповідність ЕНВ психолого-педагогічним вимогам
12.	Сумісність ЕНВ і чинних навчально-методичних комплексів
13.	Аналіз звукового аспекту ЕНВ, відповідність сучасним вимогам
14.	Аналіз візуального аспекту ЕНВ, відповідність сучасним вимогам дизайну
15.	Якість програмної реалізації ЕНВ
16.	Адекватність і прийнятність культурного наповнення ЕНВ
17.	Ергономіка, відповідність ЕНВ санітарним, гігієнічним правилам і нормам
18.	Шрифт

ІКТ, що поступово стають невід'ємними складовими різних організаційно-педагогічних форм навчання дорослих, дають змогу реалізувати такі основні функції освіти [4]: *компенсаторну*, яка дає можливість дорослим громадянам здобути освіту бажаного профілю й рівня за умови відсутності такої можливості у минулому; *адаптивну*, що забезпечує дорослих членів суспільства новими знаннями і вміннями, потреба в яких виникає внаслідок зміни соціальних умов життєдіяльності громадян; *розвивальну*, яка сприяє всебічному розвитку особистості людини впродовж всього життя шляхом збагачення набутих раніше знань і вмінь. Залучення ІКТ до процесу надання освіти дорослим актуалізує проблему формування інформаційної компетентності дорослих громадян, яка виражається в умінні ефективно працювати з інформацією в

електронному, друкованому варіантах (швидко її знаходити, якісно й оперативно опрацьовувати, оптимально використовувати), працювати з комп'ютером, апаратними засобами інформаційних технологій. Отже, йдеться про техніко-технологічні аспекти інформатизації освіти дорослих, оволодіння навичками роботи з комп'ютерною технікою, опанування правил користування довідково-бібліографічним апаратом бібліотек, оптимальні алгоритми пошуку інформації в електронних і традиційних каталогах. Цілком погоджуємося з думкою Р. Гуревича про те, що рівень інформаційної компетентності людини визначається не лише засвоєними нею знаннями та набутими вміннями у галузі інформаційних процесів і комп'ютерних дисциплін, а й здатністю існувати в інформаційному суспільстві, якому, зокрема, притаманні новизна, швидкоплинність [1, с. 357].

ІКТ в освіті дорослих покликані забезпечувати оперативність навчання (швидкий обмін інформацією між науковими й освітніми інституціями, науковцями, педагогами-практиками, слухачами, швидкий доступ до інформаційних ресурсів у мережі Internet), безперервність інформаційного потоку за рахунок надійності каналів зв'язку, сприяти інформаційному управлінню з метою підвищення якості навчального процесу та ефективній інформаційній взаємодії суб'єктів педагогічної діяльності.

Як свідчать результати дослідження Київського міжнародного інституту соціології, розміщені на офіційному сайті КМІС, доступ до Інтернету мають лише 30% дорослого населення України (старші 18-ти років), або 11,4 млн осіб [2].

Як зазначається у повідомленні, опитування понад 2 тис. респондентів у всіх областях України, проведене в 2011 р., показало, що у 2009–2011 рр. «зростання користувачів усесвітньої мережі в Україні практично припинилося». Основну групу користувачів складає молодь віком 18–29 років, на яку припадає 46,6% користувачів Інтернету. Досить значний відсоток користувачів спостерігається також у вікових групах 30–39 і 40–49 років (25,5% і 19,2% відповідно), що сумарно складає майже таку ж частку, як частка осіб до 30 років, – 44,7%. Найнижчий рейтинг має старша вікова група (від 50 років), частка якої в загальному числі користувачів Інтернету в Україні становить 8,7%. Аналіз результатів проведеного КМІС дослідження свідчить, що серед основних причин, через які українці не користуються Інтернетом, в основному були названі відсутність технічних можливостей (доступу до комп'ютера,

технічної можливості підключити Інтернет), навичок і вмінь користування комп'ютером, фінансових можливостей тощо.

Наведені дані свідчать про несприятливі умови в Україні для поширення ІКТ в освіті дорослих на сучасному етапі. Оскільки актуальність порушеної проблеми не викликає сумнівів, її розв'язання зумовлює необхідність розробки нормативної, науково-методичної складової розвитку освіти дорослих із залученням ІКТ на основі комплексної оцінки, аналізу тематичного спектра навчальних потреб дорослих громадян, а також можливостей їх задоволення, оцінки якості, територіальної й фінансової доступності освітніх програм різних провайдерів.

Насамкінець зазначимо, що основне призначення ІКТ в освіті дорослих полягає у забезпеченні загальнонаціонального доступу дорослих громадян до освітніх ресурсів шляхом використання сучасних інформаційних технологій і телекомунікаційних мереж, надання умов для реалізації громадянами своїх прав на освіту. Загалом інформатизація освіти дорослих має здійснюватися у контексті реалізації державної політики щодо змін у змісті й формах освіти відповідно до потреб інформаційного суспільства, реальної політики держави, спрямованої на модернізацію освіти, культури із залученням інвестицій у модернізацію та інформатизацію, а також зміцнення матеріально-технічного забезпечення цих процесів, підвищення інформаційної, загальної технологічної грамотності населення.

Таким чином, для забезпечення освітніх потреб дорослого населення, а також системності, комплексності й узгодженості дій у розвитку інформатизації освіти дорослих необхідна державна підтримка. Йдеться про нагальність створення, запровадження та реалізації комплексу заходів з інформатизації вітчизняної освіти дорослих як однієї з найважливіших складових державної програми розбудови інформаційного суспільства на основі впровадження новітніх ІКТ.

Література

1. *Гуревич Р.С.* Формування інформаційної культури майбутнього фахівця / Р.С. Гуревич // Педагогіка і психологія профес. освіти: результати досліджень : Зб. наук. праць / За ред. І.А. Зязюна, Н.Г. Ничкало. – К., 2003. – С. 354–360.
2. Зростання українського Інтернету припинилося? [Електрон-ний ресурс]. – Режим доступу : 25.10.2011: <<http://www.kiis.com.ua/ua/news/view-55.html>>. – Загол. з екрану. – Мова укр.
3. *Митин А.И.* Информационные технологии в профессиональном образовании: психолого-дидактические аспекты / А.И. Митин // Мир психологии. – 2003. – №4 (46). – С. 147.

4. Модельный закон «Об образовании взрослых». Принят на X пленарном заседании Межпарламентской Ассамблеи государств – участников СНГ (постановление №10–9 от 6 декабря 1997 г.) [Электронный ресурс]. – Режим доступа : 18.11.2010: <<http://www.cis.minsk.by/main.aspx?uid=7776>>. – Загол. з екрану. – Мова рос.

5. Практикум по дидактике и методикам обучения / А.В. Хуторской. – СПб. : Питер, 2004. – С. 338.

6. Теорія людського капіталу [Електронний ресурс]. – Режим доступа : 25.10.2011: <<http://probusiness.in.ua/kb/management/practice/people/capital/>>. – Загол. з екрану. – Мова укр.

7. Фёдоров А.Г. Проблемы искусствоведения, культурологии, эргономики при оценке мультимедиа продуктов Федеральным экспертным советом по учебным электронным изданиям Минобразования России [Электронный ресурс]. – Режим доступа : 8.12.2010: <<http://www.evarussia.ru/>>. – Загол. з екрану. – Мова рос.

Олена Аніщенко

Інформаційно-комунікаційні технології – невід’ємна складова інновацій в освіті дорослих

Автором висвітлено проблему навчання дорослих у контексті інформатизації освіти. Проаналізовано умови успішної реалізації інформаційно-комунікаційних технологій у галузі освіти дорослих, переваги використання дистанційної форми навчання. Акцентовано увагу на необхідності створення інформаційного середовища у закладах освіти для дорослих.

Ключові слова: освіта дорослих, інформаційно-комунікаційні технології, інформатизація суспільства.

Елена Анищенко

Информационно-коммуникационные технологии – неотъемлемая составляющая инноваций в образовании взрослых

Автором освещены проблемы обучения взрослых в контексте информатизации образования. Проанализированы условия успешной реализации информационно-коммуникационных технологий в области образования взрослых, преимущества использования дистанционной формы обучения. Акцентируется внимание на необходимости создания информационной среды в учреждениях образования для взрослых.

Ключевые слова: образование взрослых, информационно-коммуникационные технологии, информатизация общества.

Olena Anishchenko

Information and communications technology as an integral part of innovations in adult education

The author highlights a problem of adult training in a context of informatization of education. The terms of successful realization of information and communications technology in the sphere of adult education, advantages of use of distance learning form are analyzed. The necessity of creation of information environment at educational institutions for adults is specified.

Key words: adult education, information and communications technology, informatization of society.

УДК 377

КОМП'ЮТЕРНЕ ТЕСТУВАННЯ ПРОФЕСІЙНИХ ЗНАНЬ МАЙБУТНІХ КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ ГАЛУЗІ ЗВ'ЯЗКУ

Постановка проблеми. Відмінною рисою сучасного етапу розвитку педагогічної науки є зміна структури та змісту освіти, пов'язана з інформатизацією суспільства в цілому. Нові методи навчання, засновані на активних, самостійних формах оволодіння знаннями та формування компетенцій, витісняють методи, що використовуються традиційною методикою навчання. Вони потребують таких нових підходів оцінювання рівня навченості, які б відповідали всім вимогам, що висуваються сучасною педагогічною наукою.

Сьогодні тестування в нашій країні стало загальноприйнятою формою контролю та оцінювання рівня знань учнів. Використання комп'ютерних технологій у тестуванні дозволяє здійснити значні зміни в оцінюванні рівня навченості. Поступовий перехід від традиційних форм контролю і оцінювання знань до комп'ютерного тестування відповідає духу часу та загальній концепції модернізації й комп'ютеризації вітчизняної системи освіти.

Аналіз діяльності педагогів професійного навчання показав, що тестовий контроль як один із ефективних способів оцінювання рівня знань учнів знайшов своє застосування в професійно-технічних навчальних закладах (далі ПТНЗ). Але більшість педагогів у своїй професійній діяльності проводять тестовий контроль на паперових носіях, і тільки незначна їх кількість використовує комп'ютер, однак тестові завдання традиційно – закритої форми.

Тому, на нашу думку, проблема використання в навчальному процесі ПТНЗ інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ) для оцінювання рівня професійних знань і вмінь майбутніх кваліфікованих робітників галузі зв'язку є на сьогодні надзвичайно актуальною. Також актуальною і важливою є розробка тестових завдань педагогами професійного навчання.

Актуальність і публікації з проблеми дослідження. У методиці викладання педагогічне тестування є предметом дослідження багатьох фахівців, таких, як: В. Аванесов [1], О. Майоров [6], Є. Михайличев [7], М. Челишкова [14], В. Биков

[2] та інших. Методика тестування якості виробничого навчання розглядалась в працях Ю. Якуба [15; 16]. Використання комп'ютерного тестування розкрито в працях І. Булах [3], Т. Солодкої [10], П. Уханя [13], та ін. Розробку тестових завдань для комп'ютерного тестування розглядала О. Кириленко [4].

Метою статті є аналіз сучасних тестових програмних засобів, теоретичні і практичні аспекти складання тестових завдань для контролю професійних знань майбутніх кваліфікованих робітників галузі зв'язку під час вивчення дисциплін професійного спрямування.

Виклад основного матеріалу. Одним із завдань повсякденної викладацької праці є необхідність здійснювати контроль знань учнів. Форми контролю, що застосовуються педагогами професійного навчання, дуже різноманітні, але найчастіше використовуються письмові чи усні опитування. На жаль, ці форми не позбавлені недоліків. При проведенні усного опитування, більшість учнів не беруть участі в навчальній діяльності, до того ж, на це витрачається відносно значна частина часу уроку при невеликій кількості виставлених оцінок. Під час проведення письмових робіт кількість оцінок зростає, але більше часу йде на їх перевірку. Завдяки тестовому контролю і оцінюванню рівня знань учнів цей час можна значно скоротити.

Термін «тест» походить від англійського «test» і перекладається як перевірка, випробування; це завдання стандартної форми, виконання якого допомагає виявити певні знання, уміння та навички, здібності учнів [9, с. 337]. Характеризується він відносною простотою процедури і обладнання, безпосередньою фіксацією результатів; можливістю використання як індивідуально, так і для групи; зручністю обробки; короткочасністю. Тестові оцінки мають відносний характер.

Одним з основних і безперечних його переваг є мінімальне витрачання часу на отримання підсумків контролю. При тестуванні використовують як паперові, так і електронні варіанти. Останні особливо привабливі, тому що дозволяють отримати результати практично відразу після закінчення тесту. Комп'ютерне тестування передбачає використання комп'ютерної техніки для виявлення й оцінки знань учнів з метою контролю, що здійснюється через діалог у системі «учень-комп'ютер» [9*, с. 337].

Порівнюючи комп'ютерні тести і тести на паперових носіях, можна відмітити, що тести в комп'ютерній формі мають ряд

переваг:

- автоматизація процесу конструювання і редагування тестових завдань;
- автоматизація процесу підрахунку балів, обробки та аналізу результатів випробування (тестування), економія часу викладача на перевірку результатів;
- можливість оперативного отримання педагогом зрізу рівня навчальних досягнень і вживання невідкладних заходів щодо їх корекції;
- можливість виконання тестових завдань у навчальному режимі, коли учневі повідомляється результат виконання кожного тестового завдання;
- можливість повідомлення правильної відповіді та надання порад щодо виконання даного завдання, у випадку помилкової відповіді;
- широкі можливості для здійснення учнями самоконтролю та самокорекції навчальних досягнень у процесі вивчення певної теми;
- об'єктивність в оцінюванні, завдяки мінімізації впливу суб'єктивних факторів на результати оцінювання;
- заощадження коштів, що витрачаються на тиражування бланкових (паперових) тестів;
- створення позитивної мотивації в учнів, зацікавленості, у порівнянні з традиційними формами опитування.

Перерахувавши переваги комп'ютерних тестів перед тестами на паперових носіях, можна зробити висновок, що вони є економічним, ефективним, об'єктивним і психологічно прийнятним для учнів засобом педагогічного виміру. Ефективність такої методики багато в чому залежить, насамперед, від специфіки самої навчальної дисципліни і мети навчання; від якості програмних продуктів, що використовуються, та доречності їх застосування для конкретної навчальної мети; а також від форм подання навчальної інформації (зокрема, від рівня її візуалізації).

Ще декілька років тому підготовка викладача до проведення тестового контролю учнів полягала в тому, щоб багаторазово скопіювати аркуші паперу із тестовими завданнями, і після вручну все обробити. Сьогодні, коли ПТНЗ мають достатню комп'ютерну базу, процес тестування можна автоматизувати, тим самим зробити його зручнішим і ефективнішим як для викладача, так і для учнів.

Комп'ютерне тестування може здійснюватись із

використанням різних комп'ютерних програмних продуктів, починаючи з різних текстових редакторів і програм для розробки презентацій, і до використання мов програмування та можливостей мережі Інтернет. Сьогодні існує безліч програм для реалізації комп'ютерного тестового оцінювання знань учнів (від платних – до умовно безкоштовних і безкоштовних), серед них такі, як: УТК v 1.52 [12], ADTester [17], SunRav TestOffisePro [20], OpenTEST [19], MyTest X [18], x-TLS [21], NetTest [8], Тести 2009 [11] та ін.

Вибір конкретного середовища або програми залежить від мети тестування, рівня підготовки педагога професійного навчання в області володіння комп'ютером, вибору типів тестових завдань і також важливим фактором при виборі є вартість ліцензійного програмного продукту. Звичайно, в сучасних економічних умовах, в яких перебувають ПТНЗ, такі програми хочеться мати безкоштовно.

Аналізуючи позитивний практичний досвід педагогів професійного навчання [13, с. 41], можна відзначити такі безкоштовні програми для створення комп'ютерних тестових завдань, це: Універсальний тестовий комплекс (УТК v 1.52) [12]; ADTester [17]; x-TLS [21]; Опіон v 4.7.31 [4]; MyTest X [17]. Ці програми мають зручний інтерфейс, процедура створення тестів не вимагає від педагога професійного навчання знання будь-якої мови програмування. Вони легкі й зручні у використанні, викладачі й учні швидко й легко їх засвоюють. Підтримуються різні типи завдань: тести з однією правильною відповіддю, з вибором декількох правильних відповідей, на відповідність, послідовність дій, з безпосереднім введенням відповіді (числа або тексту), вибір місця на зображенні, та перестановку літер. У тестах можна використовувати різні типи і кількість завдань, до десяти (включно) варіантів відповідей, різноманітні можливості форматування тексту і варіантів відповідей, використання різної системи оцінювання, а також організовувати тестування через мережу.

На нашу думку, серед наведених програмних систем комп'ютерного тестування, зважаючи на співвідношення функціональних можливостей та простоти у використанні, найбільш придатною для застосування під час вивчення дисциплін професійного спрямування є MyTest.

Зауважимо, що якість комп'ютерних тестових завдань визначається їх змістом, а не програмною оболонкою. До будь-якого тесту висуваються вимоги, виконання яких забезпечує надійність при використанні. Г.І. Кругліков [5, с. 226] відзначає,

що тестові завдання повинні відповідати, по-перше, вимогам *валідності*, тобто дидактичній меті, як за рівнем знань, так і за рівнем діяльності; давати відповідь на питання, чи дійсно даний тест вимірює те, для чого він призначений. По-друге, вимогам *простоти* – чітке формулювання завдання на діяльність даного рівня (тільки одного). По-третє, вимогам *однозначності*, які означають, що якість виконання тесту повинна однаково оцінюватись різними експертами. По-четверте, тест має бути *загальнозрозумілим*, тобто при читанні завдання учень ясно має розуміти, яку діяльність він виконує. По-п'яте, вимога *надійності* – висувається до набору тестів і визначає ту їх кількість, яку має виконати учень, щоб можна було стверджувати про повне охоплення знань за рівнем, які перевіряються при повній об'єктивності контролю.

За В.С. Аванесовим [1], існують такі правила розробки тестових завдань:

- необхідно проаналізувати зміст тестового завдання з позиції однакового представлення в тесті різних навчальних тем, розділів тощо;

- завдання тесту повинні бути сформульовані чітко, коротко і недвозначно, щоб всі учні однозначно розуміли зміст того, що в них запитується. Важливо простежити, щоб жодне завдання тесту не могло слугувати підказкою для відповіді на інше;

- варіанти відповідей на кожне завдання повинні добиратися таким чином, щоб виключалась можливість простої здогадки або відкидання свідомо невідповідної відповіді. Важливо обирати найбільш прийнятну форму відповідей на запитання;

- враховуючи те, що питання, яке задається, має бути сформульовано коротко, бажано формулювати відповіді також коротко й однозначно. Наприклад, зручна альтернативна форма відповідей, коли учень має обрати одне з перерахованих рішень: «так – ні», «вірно – невірно». Часто в завданні робляться пропуски, які повинен заповнити випробуваний, аби вибрати з представленого набору відповідей правильну. Зазвичай, на вибір пропонуються 3–5 варіантів відповіді.

У сучасній теорії та практиці тестового контролю нараховується понад 20 різновидів тестів, але на практиці найбільшого поширення отримали чотири основних види тестових завдань: на встановлення відповідності; на встановлення правильної послідовності (алгоритм дій) операцій,

процесу, тощо; закритої форми; відкритої форми.

Тестове завдання *на відповідність* полягає в необхідності встановлення відповідності елементів однієї множини елементам іншої. При цьому ліворуч у колонку записують 2–5 понять (формул, тверджень, означень), які пронумеровані цифрами, а праворуч – бажано, удвічі більшу кількість відповідей, позначених літерами (або цифрами). Кожному поняттю або значенню з колонки, що ліворуч, повинна відповідати одна правильна відповідь з колонки, що праворуч (рис. 1).

Відповідність між поштовим відправленням і його упакуванням:	
1. Лист.	а) дерев'яна коробка;
2. Бандероль.	б) гофрокартонні ящики;
3. Посилка.	в) футляр; г) конверт; д) цупкий папір; е) поліетиленовий пакет.

Рис. 1. Тестове завдання на відповідність

Тестове завдання *на встановлення правильної послідовності* дає можливість перевірити знання учня на послідовність тих чи інших процесів (технологічних, виробничих) (рис. 2).

Встановіть правильну послідовність адресування поштового відправлення у сільську місцевість:	
☐ поштовий індекс;	☐ назва села;
☐ назва вулиці;	☐ назва району;
☐ номер будинку;	☐ ім'я, по батькові;
☐ назва області;	☐ прізвище.

Рис. 2. Тестове завдання на встановлення правильної послідовності

Тестові завдання *закритої форми* передбачають вибір учнем одного або декількох правильних відповідей, варіанти готових відповідей пропонуються (рис. 3).

Діапазон частот каналу тональної частоти:
☐ 0,05–6000 кГц;
☐ 0,3–3,4 кГц;
☐ 60–108 кГц.

Рис. 3. Тестове завдання закритої форми

Тестові завдання *відкритої* форми без готової відповіді передбачають формулювання запитання, відповідь на яке учень дає сам (рис. 4).

Лінія зв'язку – це сукупність _____ та _____ споруд.
Канал тональної частоти призначений для передачі _____.

Рис. 4. Тестове завдання відкритої форми

Більш цікавим для учнів є використання в тестових завданнях схем, рисунків, графіків, таблиць тощо. Цей підхід активізує пізнавальну діяльність учнів під час виконання завдань. Тестові завдання, що мають словесну, знакову, числову, зорово-просторову форми (схеми, рисунки, графіки, таблиці тощо), також можна використовувати і при комп'ютерному тестуванні [5, с. 227]. Приклади таких тестових завдань наведені в рис. 5–8.

Крім того, за допомогою комп'ютерних тестових програм можна створювати *мультимедійні тестові завдання*, що супроводжуються ілюстраціями, аудіо- і відео- елементами. Такі тести охоплюють всі органи сприйняття інформації учнем, тим самим покращуючи його пізнавальну діяльність.

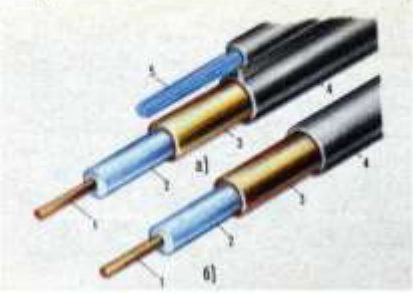
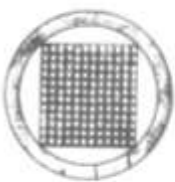
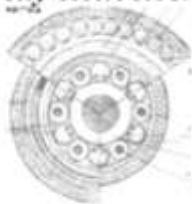
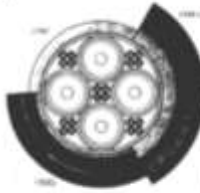
Однокоаксіальний кабель марки ВКПАП-1 складається з:	
	1 – 2 – 3 – 4 – 5 –

Рис. 5. Тестове завдання відкритої форми

Оберіть правильну відповідь. Симетричний кабель:			
			
a) ☐	б) ☐	в) ☐	г) ☐

Оберіть правильну відповідь. Ця машина (техніка) називається:



- ☐ трактор;
- ☐ кущоріз;
- ☐ кабелепрокладач;
- ☐ бульдозер;
- ☐ екскаватор;
- ☐ роторний екскаватор;
- ☐ одноковшовий екскаватор;
- ☐ кабелевіз

Рис 6. Тестове завдання закритої форми

Встановіть правильну послідовність з'єднання провідників міжміського кабелю:

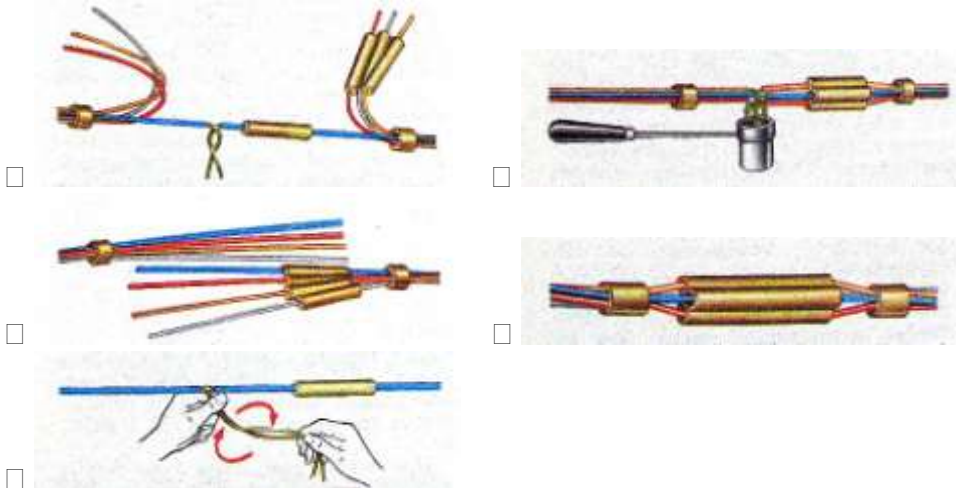
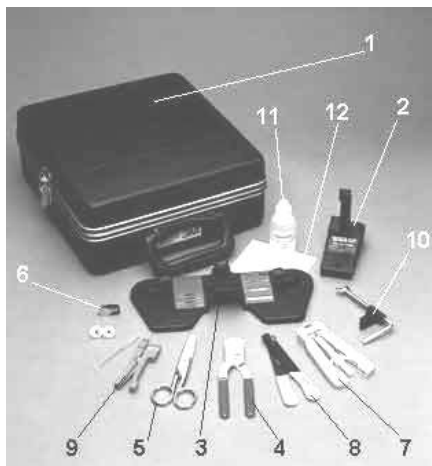


Рис. 7. Тестове завдання на вибір правильної послідовності

Відповідність між інструментами комплексу для з'єднання оптичного волокна й їх назви:



- ☐ стрипер для коаксіального кабелю
- ☐ серветки для очищення
- ☐ сколювач
- ☐ ємність з рідиною для очищення волокна
- ☐ стрипер для кабелю
- ☐ інструмент для опресування
- ☐ кронштейн
- ☐ ножиці
- ☐ лупа контролю місця сколювання ОВ
- ☐ футляр
- ☐ мікрострипер

Рис. 8. Тестове завдання на встановлення відповідності

В залежності від мети використання і місця в навчальному процесі розрізняють навчальні і контрольні педагогічні тести.

Навчальні тести використовуються на всіх етапах роботи над навчальним матеріалом і призначенні для виявлення прогалин у знаннях учнів, відстеження рівня оволодіння матеріалом, закріплення і його повторення.

Контрольні тести проводяться як певний підсумок роботи над вивченням навчального матеріалу (теми, курсу тощо).

Комп'ютерне тестування є одним із ефективних засобів підвищення якості підготовки кваліфікованих робітників галузі зв'язку і розвитку їх інформаційно-технологічної культури. Але, зауважимо, що повна заміна комп'ютерними тестовими завданнями традиційних письмових контрольних, самостійних робіт і усних відповідей учнів є недоцільною.

Тестовий контроль, що здійснюється за допомогою програм комп'ютерного тестування, буде ефективним тільки за умови його поєднання з традиційними засобами контролю та корекції навчальних досягнень учнів.

Подальших досліджень потребують питання використання сучасних програмних засобів для створення комп'ютерних навчальних кросвордів.

Література

1. *Аванесов В.С.* Композиция тестовых заданий. Учебная книга для преподавателей вузов, учителей школ, аспирантов и студентов пед. вузов. 3 изд., испр. и доп. / В. С. Аванесов. – М. : Централизованное тестирование, 2002. – 240 с.
2. *Биков В.Ю.* Проект «Технології тестування» / Ю. В. Биков, Ю. М. Богачков, Ю. О. Жук, О. І. Вольневич, П. С. Ухань // Комп'ютер у школі та сім'ї. – 2005. – №1. – С. 16–18.
3. *Булах І.Є.* Теорія і методика комп'ютерного тестування успішності навчання (на матеріалах медичних навчальних закладів) : Дис... д-ра пед. наук: 13.00.01 / І. Є. Булах; Київський ун-т ім. Т. Шевченка. – К., 1995. – 430 с.
4. *Кириленко Е.Г.* Разработка тестовых заданий для компьютерного тестирования : учеб. пособие для преподавателей, аспирантов, магистров вузов по конструированию и стат. обработке тестов / Е.Г. Кириленко. – Х. : Издательский центр «ХАИ», 2007. – 129 с.
5. *Кругликов Г.И.* Настольная книга мастера профессионального обучения: учеб. пособие для студ. сред. проф. образования / Г.И. Кругликов. – 4-е изд., стер. – М. : Издательский центр «Академия», 2008. – 272 с.

6. *Майоров А.Н.* Теория и практика создания тестов для системы образования: Как выбирать, создавать и использовать тесты для целей образования / А. Н. Майоров. – М. : «Интеллект-центр», 2001. – 296 с.
7. *Михайлычев Е.А.* Дидактическая тестология / Е.А. Михайлычев. – М. : Народное образование, 2001. – 432 с.
8. Программа NetTest для компьютерного тестирования знаний в сети [Електронний ресурс]. – Режим доступу до документу 07.11.2011 : <<http://kpolyakov.narod.ru/prog/nettest.htm>>. – Загол. з екрану. – Мова російська.
9. Професійна освіта: Словник : Навч. посіб. / Уклад. С. У. Гончаренко та ін. ; За ред. Н. Г. Ничкало. – К. : Вища шк., 2000. – 380 с.
10. *Солодка Т.В.* Комп'ютерне тестування як метод контролю за результатами навчальної діяльності студентів : Автореф. дис. канд. пед. наук : 13.00.01 / Т. В. Солодка ; Харківський педагогічний ун-т ім. Г.С. Сковороди. – Х., 1995. – 22 с.
11. Тесты 2009 1.7 [Електронний ресурс]. – Режим доступу до документу 07.11.2011 : <<http://fresoft.ru/?id=677991>>. – Загол. з екрану. – Мова російська.
12. Универсальный тестовый комплекс (УТК) v.1.52. Тесты по информатике и программированию [Електронний ресурс]. – Режим доступу до документу 07.11.2011 : <http://ipg.h1.ru/tests/agran.files/about_utk.html>. – Загол. з екрану. – Мова російська.
13. *Ухань П.С.* Контроль знаний, вмінь і навичок учнів на уроках інформатики: Дис ...канд. пед. наук: 13.00.02 / П. С. Ухань ; Національний педагогічний ун-т ім. М.П. Драгоманова. – К., 2001. – 199 с.
14. *Челышкова М.Б.* Теория и практика конструирования педагогических тестов : Уч. пособие / М. Б. Челышкова. – М. : Логос, 2002. – 432 с.
15. *Якуба Ю.А.* Методика тестирования качества производственного обучения / Ю. А. Якуба. – М. : Изд. центр АПО, 2003. – 57 с.
16. *Якуба Ю.А.* Современные методы контроля качества производственного обучения (методические рекомендации) / Ю. А. Якуба. – М. : Изд. центр АПО, 2004. – 112 с.
17. ADTester. Система автоматизированной проверки знаний [Електронний ресурс]. – Режим доступу до документу 07.11.2011 : <<http://www.adtester.org/>>. – Загол. з екрану. – Мова російська.
18. MyTest X – система программ для создания и проведения компьютерного тестирования, сбора и анализа их результатов [Електронний ресурс]. – Режим доступу до документу 07.11.2011 : <<http://mytest.klyaksa.net/>>. – Загол. з екрану. – Мова російська.
19. OpenTEST 2.1.0 Portable. Программа тестирования [Електронний ресурс]. – Режим доступу до документу 07.11.2011 : <<http://opentest.com.ua/opentest-2-1-0-portable/#more-53>>. – Загол. з

екрану. – Мова російська.

20. SunRav TestOfficePro. Программы для образования и бизнеса [Електронний ресурс]. – Режим доступу до документу 07.11.2011 : <<http://www.sunrav.ru>>. – Загол. з екрану. – Мова російська.

21. x-TLS. Автоматизированная система обучения и контроля знаний на основе расширенных тестовых заданий [Електронний ресурс]. – Режим доступу до документу 07.11.2011 : <<http://xtls.org.ua/about.php>>. – Загол. з екрану. – Мова російська.

Людмила Майборода

Комп'ютерне тестування професійних знань майбутніх кваліфікованих робітників галузі зв'язку

У статті розглядається аналіз сучасних комп'ютерних тестових програмних засобів, теоретичні і практичні аспекти складання тестових завдань для контролю професійних знань майбутніх кваліфікованих робітників галузі зв'язку під час вивчення дисциплін професійного спрямування.

Ключові слова: тестові програмні засоби, комп'ютерне тестування, тестові завдання.

Людмила Мальборода

Компьютерное тестирование профессиональных знаний будущих квалифицированных рабочих отрасли связи

В статье рассматривается анализ компьютерных тестовых программных средств, теоретические и практические аспекты составления тестовых заданий для контроля профессиональных знаний будущих квалифицированных работников отрасли связи во время изучения профессионально ориентированных дисциплин.

Ключевые слова: тестовые программные средства, компьютерное тестирование, тестовые задания.

Liudmila Maiboroda

Computer testing of professional knowledge of future skilled workers for communications sector

The article investigates an analysis of contemporary computer testing software, theoretical and practical aspects of compiling test works for controlling professional knowledge of future skilled workers for communications sector while studying a professional trend discipline.

Key words: testing software, computer testing, test works.

Олена Слатвінська, Людмила Романенко

УДК 377.131.14+37.01.004.9

ВИКОРИСТАННЯ ІНТЕРАКТИВНОГО НАВЧАННЯ У ПРОФЕСІЙНІЙ ПІДГОТОВЦІ УЧНІВ ПРОФЕСІЙНО- ТЕХНІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

Вступ. Набуття відповідних знань і вмінь, формування і реалізація трудового потенціалу повністю залежать від ефективного функціонування сфери освіти. Це значною мірою стосується і професійно-технічної освіти (ПТО), яка органічно пов'язана із суспільним виробництвом і працює на відтворення робітничих кадрів країни, а з іншого боку, рівень її розвитку відповідає соціально-економічному стану галузей виробництва та сфери послуг. За прогнозами науковців, за умови збереження сучасних негативних тенденцій, у 2015 році потреба промисловості у кваліфікованій робочій силі в більшості регіонів України задовольнятиметься на 30–37% [12; 15]. Поєднання високої фахової і ґрунтовної загальноосвітньої підготовки працівників з набуттям ними навичок оперативного й адекватного реагування на будь-які зміни в технологічному процесі, самостійного передбачення і виявлення шляхів розв'язання технологічних та життєвих проблем є одним із завдань ступеневої професійної освіти фахівців різних профілів, зокрема, аграрного.

Постановка проблеми. В умовах модернізації ринку праці особлива увага приділяється підвищенню якості підготовки кваліфікованих робітників, що відповідає вимогам інтерактивної технології навчання, яка сприяє впливу чинників зростання попиту на кваліфіковані робітничі кадри. Перед науковцями України стоїть завдання розробки нових методик для поліпшення та удосконалення формування творчо-винахідливих кваліфікованих робітників, котрі поєднують глибокі теоретичні знання та практичну підготовку. Особливого значення набуває проблема якісної підготовки випускників ПТНЗ аграрного профілю у зв'язку з їхньою майбутньою участю в розвитку постіндустріального суспільства та впровадження ними нових технологій у сільськогосподарське виробництво.

Актуальністю проблеми реалізації методів інтерактивного навчання у професійній підготовці кваліфікованих робітників визначається, насамперед, соціальне замовлення: до чого повинні

готувати у сучасних економічних умовах кваліфікованих робітників сільського господарства, які працюватимуть на техніці нового покоління за новими технологіями вирощування сільськогосподарської продукції, врахувати зміни у структурі та функціях підготовки учнів при одержанні знань та формуванні вмінь до професійної діяльності. Тому доцільною є розробка методики інтерактивного навчання як системного елемента професійної педагогіки, що має свій зміст, структуру і функції.

Аналіз актуальних досліджень. Обсяг накопичених людством сільськогосподарських знань є дуже великим, тому необхідно відібрати та систематизувати той мінімум, який є найбільш доцільним у процесі професійної підготовки майбутніх фахівців аграрного профілю. Систематизація та узагальнення є необхідними складовими цього процесу, що потребує появи альтернативних програм, які вимагають від викладача здійснювати обґрунтований вибір навчального матеріалу програми, підручників, дидактичних засобів, форм та методів.

Сьогодні основні методичні інновації пов'язані з використанням інтерактивних методів навчання. Суть їх полягає в тому, що навчальний процес організовується на основі взаємодії, діалогу, в ході якого учні навчаються критично мислити, вирішувати складні проблеми на основі аналізу обставин і відповідної інформації, враховувати альтернативні думки, приймати продумані рішення, брати участь у дискусіях, спілкуватись з іншими людьми [9]. На відміну від традиційного навчання, в інноваційному головною дійовою особою стає учень, що є принциповою відмінністю двох педагогічних підходів. Пріоритетними в інноваційному навчанні стають групова та індивідуальна форми роботи.

На сьогодні в теорії і практиці професійної освіти, на основі пошуку шляхів удосконалення навчального процесу, накопичено значний досвід, який охоплює проблеми використання інтерактивного навчання у навчально-виховному процесі. Організаційним формам присвячені такі роботи авторів: В.П. Кайнова [2], О.М. Коберник [3], Н.В. Кудикіна [4], В.С. Кукушина [5], О.І. Пометун [9,10] та інших. Професійній підготовці фахівців аграрного профілю присвячені роботи А.Бугерка, В.Васенка, О.Герасімової, А.Єсаулова, А.Каплуна, П.Лузана, В.Манька, В.Мельниченка [6,7]. Проблеми професійної підготовки, опрацювання моделі майбутнього спеціаліста аналізують у своїх працях С. Гончаренко, Р. Гуревич, А. Дьомін, І. Зязюн, М. Лещенко, О. Матвієнко, Н. Ничкало, В. Радкевич, З. Резніченко, О. Савченко,

Т. Стефановська, Г. Тарасенко, В. Ягупов [16] та ін. Сучасні проблеми теорії і методики професійної освіти розглядаються в працях Г. Васяновича, І. Голіяд, Д. Закатнова, І. Козловської, Н. Мойсеюк, Л. Нестерової, М. Пальчук, В. Скульської, В. Свистун, М. Сметанського, І. Старикова та ін.

Інноваційна діяльність у ПТНЗ вимагає сучасного науково-методичного забезпечення, розробки нових форм та методів навчально-виховної діяльності, дидактичного забезпечення навчального процесу, нових прогресивних технологій навчання, про що акцентується в роботах І. Шама, А. Костіна, Д. Грубіча, К. Ліневич, І. Богданової, С. Недбаєвої, В. Спіріна, А. Усової.

До провідних методів інтерактивних форм навчання відносяться тренінги, ділові та рольові ігри, навчальні групові дискусії, мозковий штурм тощо. Значне місце, останнім часом, посідає метод аналізу ситуацій (case study). Методологічним підходам, щодо впровадження кейс-технології в учбовий процес, присвячені праці Г. Багієва, А. Долгорукова, О. Миронця, Є. Михайлової, Ю. Сурміна та ін. [1,8].

Реалізація методів інтерактивного навчання у професійній підготовці базується на застосуванні багатьох дисциплін на різних етапах навчання, в процесі роботи на уроці, що забезпечує активізацію самостійної творчої діяльності учнів на певних його етапах. Недостатня теоретична розробленість моделі проблеми і практична потреба її вирішення обумовили пошук нових концептуальних підходів до використання інтерактивних технологій у професійному навчанні та спричинили дослідження в цьому напрямку.

Мета статті полягає саме у висвітленні ідеї використання методів інтерактивного навчання у професійній підготовці майбутніх кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах.

Виклад основного матеріалу. Термін «інтерактивна педагогіка» відносно новий, його ввів у 1975 р. німецький дослідник Ганс Фріц. Лінгвістичне тлумачення слова свідчить, що поняття «інтерактивність», «інтерактив» запозичені з англійської мови. «Inter» – поміж-, серед-, взаємо- «act» – діяти, отже, Interact – взаємодіяти. Інтерактивність у навчанні можна пояснити як взаємодію учнів, перебування їх у режимі бесіди, діалогу, спільної дії. Отже, дослівно інтерактивним може бути названий метод, у якому той, хто навчається, є учасником, який здійснює щось: говорить, управляє, моделює, пише, малює тощо,

тобто не виступає тільки слухачем, спостерігачем, а бере активну участь у тому, що відбувається.

У плані класифікації методів інтерактивні методи навчання можна розглядати як різновид активних, що відрізняється від них характером комунікації між учасниками навчання.

Активні методи стимулюють пізнавальну діяльність і самостійність учнів. Учень виступає «суб'єктом» навчання, виконує творчі завдання, вступає в діалог з викладачем. Це самостійна робота, проблемні і творчі завдання, запитання від учня до викладача і навпаки що сприяє розвитку творчого мислення.

Сутність інтерактивних методів навчання полягає в тому, що навчання відбувається шляхом взаємодії всіх тих, хто навчається і навчає. Це співнавчання, в якому і викладач, і учні є суб'єктами навчання. Основний принцип інтеракції: постійна взаємодія учнів між собою, їх співпраця, спілкування, співробітництво, на відміну від активних та «пасивних» методів, коли спілкування відбувається між учнем і викладачем. Інтерактивні методи навчання, на відміну від активних методів, які будуються на односторонній взаємодії, змінюють схему взаємодії учасників навчального процесу.

У ході інтерактивного навчання учні вчаться бути демократичними, комунікативними, критично мислити, приймати продумані рішення. Такі підходи не є новими для освіти України. У 20-і роки ХХ ст. професійна школа широко використовувала методи проєктів, бригадно-лабораторний, метод змінних пар.

У працях В. Сухомлинського, Ш. Амонашвілі, В. Шаталова та інших описані розробки елементів інтерактивного навчання; у В. Давидова, О. Дусовицького – теорії розвивального навчання. Наприкінці ХХ ст. активно розвивались і вдосконалювались групові форми навчальної діяльності в Західній Європі та США.

До методів інтерактивного навчання О. Пометун та Г. Фрейман відносять: групові (взаємодія в малих групах), колективні (багатостороння взаємодія кожного учня), колективно-групові (робота малих підгруп поєднується з роботою всієї групи-класу) [9].

Груповий метод навчання передбачає навчання в малих групах учнів, об'єднаних спільною навчальною метою. До групового навчання можна віднести: роботу в парах; ротаційні трійки; «Два – чотири – всі разом»; «Карусель», «Акваріум».

Під час роботи в парах можна виконувати такі вправи: обговорити завдання; взяти інтерв'ю; зробити критичний аналіз

роботи один одному; сформулювати підсумок теми. Окремої уваги вимагає організація роботи у малих групах тоді, коли потрібно вирішити складні проблеми колективним розумом.

Наведемо приклад застосування інтерактивного методу «Синтез думок» у підготовці майбутніх кваліфікованих робітників аграрної галузі. При цьому група учнів поділяється на три підгрупи. Дві підгрупи отримують аналогічні завдання (скласти порівняльну характеристику різних марок сівалок: ОРТІМА, СЗ-3,6А, СПУ-6 у вигляді таблиці). Свої записи підгрупи роблять на аркуші, які потім передають наступній підгрупі. На цьому аркуші підкреслюються думки, з якими підгрупа не згодна. Експерти опрацьовують ці аркуші, зіставляють написане, роблять загальний звіт, що потім спільно обговорюється.

Колективні методи (фронтальний) передбачають одночасну спільну роботу усієї навчальної групи (класу). Це обговорення проблем у загальному колі: «Мікрофон» (надається змога кожному сказати щось швидко, по черзі, висловити власну думку чи позицію); «Мозковий штурм» (колективне обговорення, що широко використовується для прийняття кількох рішень з конкретної проблеми); «Навчаючи-вчуся» (участь у навчанні та передачі своїх знань іншим); «Дерево рішень» (кожна група обговорює питання, робить певні записи на своєму «дереві», потім групи міняються місцями, дописуючи на «деревах» сусідів власні ідеї).

За умови використання колективно-групового методу, метод малих груп (підгруп) поєднується з фронтальним, зберігаючи основний принцип інтеракції: постійну взаємодію учнів між собою, їх співпрацю, спілкування, співробітництво. До колективно-групових методів відносяться case-study, ігри (імітаційні, рольові, драматизаційні, ділові), дискусія тощо.

Ділова гра – це відтворення учнями діяльності виконавців різного рангу (розпорядників ресурсів) на виробництві при умовних обставинах при наявності конфліктних проблемних ситуацій та інформаційної невизначеності. Таке відтворення сприяє формуванню продуктивної професійно-пізнавальної діяльності учнів.

Проблема впровадження методу case-study в практику ПТНЗ є актуальною, бо обумовлюється двома тенденціями:

– перша стосується розвитку освіти, її орієнтації не стільки на отримання конкретних знань, скільки на формування професійної компетентності, умінь і навиків розумової діяльності; розвитку здібностей особи, серед яких особлива увага приділяється здібностям до навчання, умінню переробляти

величезні масиви інформації;

– друга витікає з розвитку вимог якості фахівця, який повинен володіти також здатністю оптимальної поведінки в різних ситуаціях, відрізнятися системністю і ефективністю дій в нестабільних умовах сьогодення.

Новизна і особливості використання case-study вимагають детального аналізу даного методу як виду інтерактивних форм навчання, адаптації до особливостей використання при викладанні різних дисциплін. Метод case-study або метод конкретних ситуацій – метод активного проблемно-ситуаційного аналізу, заснований на навчанні шляхом вирішення конкретних завдань – ситуацій (вирішення кейсів).

Безпосередня мета методу case-study (CS) – спільними зусиллями групи учнів проаналізувати ситуацію – case, яка має місце у реальному житті і розробити практичне рішення; закінчення процесу – оцінка запропонованих алгоритмів і вибір з них кращого в контексті поставленої проблеми.

Ситуаційне навчання – це інтенсивний тренінг слухачів з використанням відеоматеріалів, комп'ютерного і програмного забезпечення. Особливістю методу case-study є створення проблемної ситуації на основі фактів з реального життя.

CS, конкретні ситуації, які штучно розробляються на основі фактичного матеріалу з метою подальшого розбору у навчальних заняттях, втілюють у собі такі ідеї: отримання знань з предметів, де немає однозначної відповіді на поставлене питання. Акцент навчання переноситься не на оволодіння готовими знаннями, а на їх вироблення, на співпрацю учня і викладача.

Результатом CS є не тільки знання, але і навички профдіяльності; при цьому викладач виступає в ролі ведучого, який генерує питання, фіксує відповіді, підтримує дискусію, тобто – в ролі посередника у процесі співпраці. Метод CS в навчанні учнів дозволяє підвищити пізнавальний інтерес до навчальних дисциплін, сприяє розвитку дослідницьких, комунікативних і творчих навичок. Тут долається класичний недолік традиційного навчання, пов'язаний з неемоційним викладом матеріалу, натомість організоване обговорення кейса може нагадувати театральну виставу. Суть навчання методом CS полягає в пропозиції кожного з варіантів, виходячи із знань практичного досвіду й інтуїції [1]. Основна функція методу CS – вчити учнів вирішувати складні проблеми, які неможливо вирішити аналітичним способом. Метод сприяє розвитку в учнів-аграріїв самостійного мислення, уміння вислуховувати і вразо-

увати альтернативну точку зору, аргументовано висловлювати свою, навчитися працювати в команді, знаходити найбільш раціональне вирішення поставленої проблеми [9]. Щодо позиції вчених (Д. Чернілевський та ін.) про врахування у професійній освіті принципу: вчити треба не предмету, а спеціальності, стратегічна суть її вбачається у цілеспрямованій орієнтації навчально-виховного процесу на цілісне вивчення явищ, процесів, формування особистісних і професійних якостей фахівця [11].

Термін «інновація» у вітчизняній дидактиці почав використовуватися на початку 90-х років XX ст. як процес створення, поширення нових засобів роз'яснення тих педагогічних проблем, які досі вирішувались по-іншому, а також як результат творчого пошуку оригінальних і нестандартних розв'язань різноманітних педагогічних проблем: нових навчальних технологій, оригінальних виховних ідей; форм і методів навчання, нестандартних підходів в управлінні. У інноваційному навчанні відбувається зміщення акценту з організаційних форм і методів навчання на творчість та імпровізацію вчителя, на його можливість відкривати, розробляти, удосконалювати і застосовувати властиві лише йому підходи до навчання.

Інноваційне навчання, на відміну від традиційного, спрямоване не на навчальний предмет і подання певної суми знань, а, перш за все, на розвиток особистості [1]. Безпосередня мета методу case-study – спільними зусиллями групи учнів проаналізувати ситуацію – case, яка має місце у реальному житті, і розробити практичне рішення. Використання цього методу дозволяє підвищити пізнавальний інтерес до навчальних дисциплін, сприяє розвитку дослідницьких, комунікативних і творчих навичок учнів. Помітною особливістю методу case-study є створення проблемної ситуації на основі фактів з реального життя. Метод ефективний, насамперед, для формування таких ключових професійних компетенцій майбутніх аграріїв в процесі навчання, як: комунікативність, лідерство, вміння аналізувати за короткий термін великий обсяг неупорядкованої інформації, прийняття рішень в умовах стресу та недостатньої інформації.

Метод case-study – інструмент, який дозволяє застосувати теоретичні знання для вирішення практичних завдань, сприяє розвитку в учнів самостійного мислення, уміння вислуховувати і враховувати альтернативну точку зору, аргументовано висловлювати свою. За допомогою цього методу учні мають можливість проявляти і вдосконалювати аналітичні навички, навчитися

працювати в команді, знаходити найбільш раціональне вирішення поставленої проблеми, виходячи із знань, які у кожного наявні, практичного досвіду й інтуїції. Однак, при всій очевидності переваг і цінностей цього методу, на шляху в педагогів-новаторів можуть виникнути й проблеми, і труднощі [8]. Одним з недоліків є можливість лише епізодично використовувати методику в навчальному процесі. Підготовка таких занять, порівняно з традиційними, займає більше часу, не компенсуючись додатковою заробітною платнею педагогічного працівника. ПТНЗ, розташовані на периферії, мають мати обмежений доступ до загальної та регіональної інформації.

Треба зважати і на те, що до ПТНЗ вступають учні з різним рівнем інтелектуальних здібностей, культури, менталітету. Тому часто виникає складність добору креативних груп, з огляду на психологічні особливості та рівні підготовки особистості. У свою чергу, розділення навчальної групи на підгрупи різного креативного рівня може викликати ускладнення психологічного клімату учнівського колективу.

Існує й загроза значної розбіжності між формальним і неформальним лідерством в навчальних групах, неправильним розподілом ролей в діловій грі і, як наслідок, методична мета може бути не досягнута. Використання цього методу дасть змогу підвищити пізнавальний інтерес не тільки до спецдисциплін, а й, зокрема, до програм по формуванню ціннісного ставлення молоді до еколого-охоронної діяльності, власного здоров'я та здоров'я оточуючих, сприятиме розвитку дослідницьких, комунікативних і творчих навичок учнів.

Висновки. Отже, інтерактивні методи навчання відіграють важливу роль у сучасній професійній освіті. Їх перевага в тому, що учні професійно-технічних навчальних закладів засвоюють всі рівні пізнання (знання, розуміння, застосування, оцінка), в групах збільшується кількість учнів, які свідомо засвоюють навчальний матеріал.

Учні займають активну позицію в засвоєнні знань, зростає пізнавальний інтерес в їх отриманні. Значно підвищується роль викладача – лідера, організатора навчально-виробничого процесу. Але треба зазначити, що моделювання та проведення уроку з використанням інтерактивних методів навчання потребують, перш за все, компетентності викладача, його вміння переглянути і перебудувати власну роботу з учнем.

Використання методу case-study в навчанні учнів ПТО дозволить підвищити пізнавальний інтерес до навчальних

дисциплін, радикально змінити ролі учасників навчально-виховного процесу, сприятиме залученню соціальних партнерів ПТНЗ до навчального процесу, розвитку дослідницьких, комунікативних і творчих навиків майбутніх аграріїв.

Література

1. Долгоруков А. Метод case-study как современная технология профессионально-ориентированного обучения [Электронный ресурс] <http://www.vshu.ru/>
2. Кайнова В.П. Проектна і науково-дослідницька діяльність – шлях до творчості // Рідн. Школа. – 2007. - №10. – 115 с.
3. Коберник О.М. Проектно-технологічна система трудового навчання / О.М. Коберник // Трудова підготовка в закладах освіти. – 2003. – №4. – 68 с.
4. Кудикіна Н.В., Романенко Л.В. Гра як природний засіб професійної орієнтації підростаючого покоління на майбутню виробничу діяльність / Теоретико-методичні проблеми виховання учнів загально-освітніх шкіл. // Нак.-метод. збірник. Книга VI. – К.: 2006. - 74 с.
5. Кукушин В.С. Педагогические технологии .- Ростов на Дону, 2002.- С.34-52.
6. Лузан П. Г. Активізація навчання студентів / П. Г Лузан. – К. : РВВ Наукметодцентру агроосвіти, 1999. – 216 с.
7. Манько В.М. Компетентнісний підхід до оцінювання навчальних досягнень учнів ПТНЗ / Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання: матеріали Всеукраїнської (звітної) науково-практичної конференції (м.Київ, 18–19 квітня 2011 р.) / Інститут професійно-технічної освіти НАПН України; за заг. ред. В.О. Радкевич.-К.:ІПТО НАПН України,2011. – С.45–46.
8. Миронець О.М. Використання кейс-проектів для ПТНЗ сільсько-господарського профілю. – Дніпропетровськ: Інформаційно-аналітичний збірник за підсумками обласного ярмарку педагогічної та учнівської творчості професійно-технічних навчальних закладів, 2008. – С. 19–23.
9. Пометун О.І. Енциклопедія інтерактивного навчання. – К., 2007. – С. 57–62.
10. Пометун О., Пироженко Л. Інтерактивні технології навчання: теорія, практика, досвід: Метод посібник. – К., 2002. – С. 66–69.
11. Ситуационный анализ, или Анатомия Кейс-метода / Под ред. д-ра социологических наук, профессора Сурмина Ю.П. – К.: Центр инноваций и развития, 2002. – С. 41-56.
12. Статистичний бюлетень за 2007р. – К.: Парламентське видавництво, 2003. – С.93 – 95.
13. Сурмін Ю. П. Метод аналізу ситуацій (Case study) та його навчальні можливості. Глобалізація і Болонський процес: проблеми і технології: Кол. моногр. – К.: МАУП, 2005. – С. 71–82.
14. Сучасний урок. Інтерактивні технології навчання: Наук.-метод. посіб./ О.І. Пометун, Л.В. Пироженко; за ред. О.І. Пометун. – К.: А.С.К., 2003. – С. 51–64.

15. Україна в цифрах : Статистичний довідник. – К.: Консультант, 2007. – С. 42–49.

16. Ягунов В. Модернізація професійно-технічної освіти в Україні: методологічний аспект / Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання: матеріали Всеукраїнської (звітної) науково-практичної конференції (м.Київ, 18–19 квітня 2011 р.) / Інститут професійно-технічної освіти НАПН України; за заг. ред.В.О.Радкевич.- К.:ІПТО НАПН України, 2011. – С. 26–29.

Олена Слатвінська, Людмила Романенко

Використання інтерактивного навчання у професійній підготовці учнів професійно-технічних навчальних закладів

У статті розглядається використання інтерактивних методів навчання у професійній підготовці учнів ПТНЗ. Акцент робиться на взаємодію викладача та учнів у навчальному процесі. Характерною особливістю одного з інтерактивних методів – метода case-study є створення проблемної ситуації з реального життя. Використання цього методу при викладанні ряду предметів учням ПТО аграрного профілю посилить пізнавальний інтерес до навчання, сприятиме розвитку дослідницьких, комунікативних і творчих навичок майбутніх аграріїв.

Ключові слова: інтерактивні методи навчання: групові, колективні, колективно-групові, метод case-study, ПТНЗ, ПТО.

Елена Слатвинская, Людмила Романенко

Использование интерактивного обучения в профессиональной подготовке учащихся профессионально-технических учебных заведений

В статье рассматривается использование интерактивных методов обучения в профессиональной подготовке учащихся ПТУЗ. Акцент делается на взаимодействии преподавателя и учащегося в учебном процессе. Характерной особенностью одного из интерактивных методов – метода case-study является создание проблемной ситуации из реальной жизни. Применение этого метода учениками сельско-хозяйственных ПТУ при изучении ряда предметов позволит усилить познавательный интерес к обучению, будет содействовать развитию исследовательских, коммуникативных и творческих навыков будущих аграриев.

Ключевые слова: интерактивные методы обучения: групповые, коллективные, коллективно-групповые, метод case-study, ПТО, ПТУ.

Olena Slatvins'ka, Ludmila Romanenko

Interactive learning use in a training of vocational schools' students

The article discusses the use of interactive teaching methods for students at vocational schools. The article focuses on interaction of a teacher and learners in the learning process. A characteristic feature of one of the interactive methods, case-study method, is to create a problem situation from real life. Use of this method while studying a number of subjects by students of agricultural vocational schools will enhance the cognitive interest in learning, will facilitate research, communication and creative skills of future farmers.

Key words: interactive teaching methods: group, collective, group-

collective, case-study method, agricultural vocational schools.

Ольга Тюрікова, Олена Бігун

УДК 377

ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ ПЕДАГОГА В УМОВАХ РИНКОВИХ ЕКОНОМІЧНИХ ВІДНОСИН

Забезпечення громадянам України рівного доступу до якісної освіти є одним із пріоритетних напрямів реалізації державної освітньої політики. У Проекті Національної стратегії розвитку освіти в Україні на 2012–2021 роки зазначено, що ця стратегія визначає основні напрями і шляхи реалізації ідей та положень Національної доктрини розвитку освіти, здійснення реформування освіти упродовж найближчих 10 років у нових соціально-економічних умовах [1].

В Україні планомірно здійснюються заходи, спрямовані на послідовне реформування усієї освітньої галузі, а саме: підвищення її якості і конкурентоздатності, відповідно до сучасних суспільно-економічних викликів і світових глобалізаційних процесів [2; 4; 6; 7; 10].

В інноваційних умовах реформування освіти в Україні значне місце відводиться **модернізації післядипломної освіти**.

Стратегія роботи системи післядипломної освіти спрямована на запровадження гнучкої системи безперервної освіти на засадах компетентнісно-орієнтованого та акмеологічного підходів; переорієнтацію на цілі сталого розвитку; адаптацію працівників галузі до професійної діяльності в умовах швидкої зміни соціально-економічних відносин; набуття досвіду самостійної творчої роботи; розвитку навичок самоосвіти; результативного проведення дослідно-експериментальної роботи; запровадження інноваційних форм, зокрема, дистанційної, мобільної, інформаційної освіти [10].

Виходячи з цього, перед методичними кабінетами (центрами) постає **завдання посилення соціальної ролі методичної служби** як науково-методичної установи [7], так як зміни освітньої парадигми та розширення інноваційного простору викликають необхідність підготовки спеціалістів зі сформованими потребами до професійної самоосвіти, саморозвитку, переосмислення концептуальних підходів до системи підвищення кваліфікації педагогів, удосконалення моделі сучасного викладача ПТО. Вже недостатньо бути на уроці

та поза ним психологом, новатором і компетентним фахівцем. Модель сучасного педагога передбачає готовність до застосування нових освітянських ідей, професійної мобільності та швидкої адаптації до динамічних процесів в освітній та соціально-культурній сферах, галузях техніки і технологій, системах управління й організації праці в умовах ринкової економіки, здатність постійно навчатися, бути у постійному творчому пошуку, бути конкурентоспроможним. А це неможливо без ІКТ як одним із шляхів підготовки конкурентоспроможного фахівця. Тому однією з ознак моделі конкурентоспроможного викладача, за визначенням Ю. Завалевського, є володіння інформаційно-освітніми технологіями, зокрема дистанційними [4].

Україна активно включилася у світові тенденції розвитку освіти, зокрема, її інформатизацію. Нещодавно урядом затверджено низку надзвичайно важливих для освіти державних цільових програм: розвиток дошкільної освіти на період до 2017 року; підвищення якості шкільної природничо-математичної освіти на період до 2015 року; програму впровадження у навчально-виховний процес загальноосвітніх навчальних закладів інформаційно-комунікаційних технологій «Сто відсотків» та програму розвитку професійно-технічної освіти на період 2011–2015 років.

На сьогодні рівень сформованості **інформаційної культури фахівця** визначається не лише його здатністю застосовувати інформацію в різних видах діяльності, а також світоглядним баченням навколишнього світу як відкритої інформаційної системи [1]. Розв'язання поставленого завдання потребує комплексного підходу до процесу інформатизації і зумовлює нагальну потребу у високоосвічених інженерно-педагогічних кадрах, спроможних ефективно використовувати потужний потенціал сучасних інформаційно-комунікаційних і моніторингових технологій у різних сферах професійної діяльності і здатних не тільки до використання, а й до активного створення освітнього інформаційно-методичного простору регіону.

Курсова підготовка викладачів в області інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ), упровадження технологій комп'ютерного тестування та використання дистанційних технологій в освітньому процесі – це перехід на якісно новий рівень у використанні комп'ютерної техніки й інформаційних технологій в освітньому процесі, що забезпечить створення в Донецькій області відкритого освітнього інформаційного

простору, участь в телекомунікаційних проектах. Це можливо завдяки удосконаленню мережевої взаємодії методичних служб усіх рівнів, а саме: залученню методичних служб до виконання обласних і місцевих програмно-цільових проектів як стимулу та орієнтиру методичної роботи; участь у різноманітних конкурсах; оновлення способів педагогічної діяльності; професійного зростання педагогічних працівників в умовах безперервної освіти; здійснення якісного науково-методичного супроводу щодо підвищення рівня інформаційної компетентності в області навчального предмета та методики його викладання; забезпечення мобільності й конкурентоздатності педагога та високого рівня самоорганізації у професійній діяльності, відповідно до інноваційних викликів суспільства; створення єдиного інформаційно-методичного простору для розвитку творчих ініціатив педагога. Тому трансформація регіональної системи післядипломної освіти ґрунтується на **концепції безперервної освіти**, головними принципами якої є: системність, безперервність, індивідуалізація навчання, фундаменталізація, гуманізація та гуманітаризація освіти.

Система підвищення кваліфікації повинна стати більш мобільною, мати тісний безпосередній зв'язок із практикою. Дієвою підтримкою навчального процесу є використання **дистанційних форм навчання**, що дає змогу: *удосконалити* мережеву взаємодію; *створити* умови для рівного доступу до якісної освіти; *поширити* спектр освітніх послуг; *використовувати* комп'ютерний моніторинг; *підвищити* інформаційну компетентність педагогів. Крім того, наявна позитивна динаміка кількості слухачів, що підвищили кваліфікацію на курсах за дистанційними моделями навчання (2007 р.–5,9%; 2011 р.–47,3%). Дистанційні курси стали багато-предметними та відкритими до інформації, спрямованими на використання різних технологій.

Однією із складових системи підвищення професійного рівня педагогів є **контроль педагогічних знань**, що визначає рівень засвоєння навчального матеріалу на курсах підвищення кваліфікації, стимулює їх пошукову та дослідно-експериментальну діяльність, дає змогу будувати адаптивну програму підвищення кваліфікації в умовах безперервної освіти [5]. Удосконалюються форми проведення педагогічного контролю, що дозволяє забезпечувати зворотній зв'язок, визначати рівень досягнень слухачем завдань підвищення кваліфікації та коригувати навчальний процес.

Учасниками контрольно-оцінювальної діяльності в Донецькому ІППО є слухачі курсів, викладачі, керівники курсів, кафедр, відділ моніторингу, деканат, ректорат. Розробка проблематики і змісту контрольно-оцінювальної та діагностичної діяльності під керівництвом ректорату здійснюється на кафедрах та в деканаті. Більшість форм контрольних та діагностичних дій проводять викладачі та керівники курсів у межах відповідних модулів. Система контрольно-оцінювальних заходів на кожних курсах документально зафіксована у відповідних програмах та навчально-тематичних планах курсів підвищення кваліфікації, а саме: програми містять освітньо-кваліфікаційні характеристики відповідного фахівця, тематику курсових дослідницьких завдань, практико-зорієнтованих творчих робіт (проектів), тести для вхідного та вихідного діагностування, опис системи рейтингового оцінювання слухачів, критерії оцінювання індивідуальних та кооперативних творчих робіт. У кожному навчальному модулі, що вміщений до програми курсів, є розділи контролю, самоконтролю або рефлексії, які описують конкретні види і форми контрольно-оцінювальної діяльності на заняттях різного типу (лекції, семінари, практичні тощо). Окремо в програмах містяться модулі вхідного та вихідного комплексного діагностування, поточного контролю, навчальної практики.

Для роботи з тестами використовується спеціалізована система програмних засобів (програма тестування, редактор тестів та журнал результатів), що дозволяє створювати й проводити комп'ютерне тестування, збирати й аналізувати результати. Відділ моніторингу і деканат забезпечують централізоване проведення деяких видів контрольних та діагностичних робіт, а саме: **вхідне та вихідне комп'ютерне діагностування. Вхідний контроль** проводиться для визначення стартового рівня знань та вмінь студента/слухача до вивчення нового курсу. За результатами вхідного контролю розробляються заходи по наданню індивідуальної допомоги студентам/слухачам та коригування навчального процесу. **Вихідний контроль** призначено для оцінювання рівня підвищення кваліфікації слухачами. Обидва види контролю проводяться методом комп'ютерного тестування за двома тестами однакового змісту на вході і виході, але з різним розташуванням завдань. Тест включає в собі дві складові – соціально-гуманітарну та професійну. Оптимальна кількість завдань в тесті – 35. Кожен тест має визначений час виконання. Тести для проведення педагогічного контролю складаються відділом зовнішнього

незалежного оцінювання та моніторингу якості освіти для кожної навчальної групи, відповідно до навчально-тематичного плану, на основі бази тестових завдань ДоноблІППО.

Актуальним напрямом сучасної організації тестового контролю є індивідуалізація, що значно економить час тестування, при цьому більше часу витрачається на розробку якісного інструментарію. Витрати часу на проведення тесту значно нижчі, ніж при письмовому або усному контролі.

Використання тестових завдань в автоматизованих контрольно-навчальних програмах дозволяє слухачеві самостійно виявляти прогалини в змісті своїх знань і вживати заходів для їх ліквідації. У таких випадках можна говорити про значення навчального потенціалу тестових завдань, використання якого стане одним з ефективних напрямів практичної реалізації принципу єдності та взаємозв'язку навчання і контролю [8].

Як відомо, самоудосконалення, розвиток людини відбуваються на основі взаємодії з середовищем, з іншими людьми. Відповідно, одним із механізмів підвищення професійної майстерності викладача є розвиток мережевої взаємодії. Тимчасові і просторові обмеження взаємодії педагогів один з одним допомагають зняти інтернет-технології. Це особливо актуально для віддалених ПТНЗ, у яких співпраця педагогів з колегами обмежена невеликим постійним колом спілкування. І тому залучення педагогів до мережевої взаємодії є однією з умов їх індивідуального розвитку. Поширюється роль різноманітних мережевих освітніх співтовариств як зразків організації мережевої взаємодії. Завдяки роботі в Інтернет-співтовариствах, реалізуючи різні форми мережевої активності, педагог розвиває в собі ті компетентності, які він, в силу своєї професійної діяльності, потім формує в учнях: комунікативні, інформаційно-комунікаційні, дослідницькі, проектні, пізнавальні, самоосвітні, а також – активну життєву позицію, відкритість і готовність до усього нового. Прикладом підвищення ролі ІКТ у професійному зростанні є участь педагогічних працівників в інноваційних формах:

1. **Відео-конференціях** (до Дня соборності України, 90-річчя від дня народження Г.Берегового);

2. **Вебінарах:** »Створення проектів засобами мережевих спільнот», «Використання соціальних сервісів у педагогічній діяльності», «Впровадження соціальних сервісів та вебінарів у роботі методичних служб області», «Науково-методичний

супровід системи дистанційного навчання», «Формування професійної компетентності керівників гуртків ПЗО в умовах розвитку інформаційного суспільства», «Створення динамічної наочності засобами програми підготовки комп'ютерних презентацій» тощо.

Висновок. Проводячи регулярний моніторинг професійних досягнень педагогів, можна стверджувати, що мережева модель організації методичної роботи за допомогою інформаційно-комунікаційних та дистанційних технологій є інноваційною, оскільки педагоги:

використовують нові сучасні форми комунікації;
реалізують компетентнісний підхід до підвищення професійного рівня педагога;
освоюють засоби та інструменти інформаційно-комунікаційних технологій для вдосконалення освітнього процесу і свого професійного розвитку;
забезпечують рівними можливостями користувачів освітніми і методичними ресурсами;
отримують повнішу інформаційну і методичну підтримку;
мають можливість отримати швидку адресну методичну допомогу завдяки наявності зворотного зв'язку;
використовують різні форми підвищення кваліфікації;
показують позитивну динаміку росту професійного рівня при економії часових і матеріальних ресурсів.

Зрештою, дистанційна мережева модель спрямована на комплексне забезпечення процесу безперервної педагогічної освіти, що на сучасному етапі є обов'язковою умовою модернізації усієї системи освіти, зокрема, післядипломної.

Література

1. Проект Національної стратегії розвитку освіти в Україні на 2012–2021 рр.
2. Гуменюк В.В. Науково-методична робота з педагогічними кадрами / В. Гуменюк, Г. Наумчук. – Кам'янець-Подільський: ПП Мошак М.І., 2005. – 160 с.
3. Жерносек І.П. Організація науково-методичної роботи в школі / Жерносек І.П. – Х.: Вид. група «Основа», 2006. – 128 с.
4. Завалевський Ю.І. Конкурентоспроможний вчитель: теорія і практика: навчальний посібник /Завалевський Ю.І. – Чернівці: Букрек, 2010. – 216 с.
5. Клименко Л.П. Моніторинг якості освіти – умова модернізації освітньої системи / Л.П. Клименко // Відродження. – 2006. – №1. – С. 86–89.

6. Кузьменко Г.А. Підвищення кваліфікації педагогічних працівників у міжкурсовий період / Г.А. Кузьменко // Відродження. – 2006. – №1. – С. 24–27.

7. Управління інноваційним розвитком районного (міського) методичного кабінету: Науково-методичний посібник / [К.М. Старченко, В.І. Пуцов, Ю.І. Завалевський, Г.М. Литвиненко] – Чернівці: Букрек, 2010. – 344 с.

8. Шевченко В.Л. Основи дидактичного проектування комп'ютерно орієнтованих електронних навчальних комплексів для дистанційної освіти [Текст]: навч. метод. посіб. / Шевченко В.Л. – К.: НТУУ «КПІ», 2008. – 152 с.

9. Освіта протягом життя. Донецька обласна система освіти в 2010–2011 навчальному році (у цифрах і фактах) / За заг. ред. Ю.І. Соловйова, О.І. Чернишова. Донецьк: Витоки, 2011. – 226 с.

10. Компетентнісно орієнтований підхід у системі післядипломної педагогічної освіти: проектна діяльність: Практико зорієнтований посібник / За заг. ред. О.І. Чернишова, Л.Г. Чернікової. – Донецьк: Витоки, 2008. – 104 с.

Ольга Тюрікова, Олена Бігун

Інноваційні технології післядипломної освіти педагога в умовах ринкових економічних відносин

У статті розглядається доцільність використання мережевої моделі організації методичної роботи за допомогою інформаційно-комунікаційних та дистанційних технологій.

Ключові слова: інформаційно-комунікаційні технології, дистанційні технології, комп'ютерне тестування, мережева модель, методичні служби, післядипломна освіта, ринкові економічні відносини.

Ольга Тюрікова, Елена Бигун

Инновационные технологии последипломного образования педагога в условиях рыночных экономических отношений

В статье рассматривается целесообразность использования сетевой модели организации методической работы с помощью информационно-коммуникационных и дистанционных технологий.

Ключевые слова: информационно-коммуникационные технологии, дистанционные технологии, компьютерное тестирование, сетевая модель, методические службы, последипломное образование, рыночные экономические отношения.

Olga Turikova, Olena Bigun

Innovative technologies of a teacher's postgraduate degree in conditions of market economic relations

The article investigates suitability of usage for a network model of a training service organization by means of ICT and distance learning technologies.

Key words: Information and Communication Technologies, distance learning

technologies, computer test-work, network model, training service, postgraduate education, market economic relations.

МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ

Валерій Байдулін

УДК 377: 620

ЕНЕРГОЕФЕКТИВНІСТЬ ТА ЕНЕРГОЗБЕРЕЖЕННЯ В ПРОФЕСІЙНОМУ НАВЧАННІ КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ

Загальні проблеми. Глобальне зростання населення планети та бурхливий науково-технічний прогрес створюють значний дефіцит первинних ресурсів та сировини, який, по суті, викликає постійну і невідворотну кризу в економіці усіх, без винятку країн світу. Неконтрольоване споживання природних ресурсів, накопичених за незліченні геологічні епохи вичерпує їх запаси з неймовірною швидкістю. Зараз лише за одну добу людина спалює стільки палива, скільки природа синтезувала за 1000 років. Потреби ж людства в енергії та сировині постійно зростають, а отже потрібні термінові і рішучі кроки для вирішення цих проблем. Тому поки енергетика холодного ядерного синтезу, нанотехнології, реплікація споживчих товарів та гідропоніка у промисловому масштабі є, на сьогодні, лише віддаленими перспективами, необхідно задіяти величезний потенціал таких аспектів як енергоефективність, енерго- та ресурсозбереження задля стабільності розвитку, можливості виграти час для подальшого руху людства по дорозі прогресу.

В умовах сучасного світу, де однією з найважливіших проблем є швидке вичерпування накопичених за сотні мільйонів років запасів мінеральних та органічних природних ресурсів в тому числі вугілля, нафти, природного газу, які і до сьогодні є головними джерелами виробництва електричної та теплової енергії, актуальними і необхідними постають перед економікою України проблеми енерго- та ресурсозбереження, ефективного використання вже вироблених гігакалорій тепла та гігаватт електроенергії.

Постановка завдання. Сучасна енергетика стрімко розвивається. З'являються все нові й нові види палива та енергії. Однак, насправді, найефективніший вид енергії – це заощаджена енергія. Потрібно думати в першу чергу не про те, які види енергії використовувати, а про те, як мінімізувати її споживання.

В Україні основними енергоносіями є вуглеводні. Їх частина в балансі первинних енергоресурсів складає понад 40 відсотків енергоспоживання. В нашій країні нараховується 385 родовищ нафти та газу, більша частина яких є комплексними. Із цих родовищ 16 великих, 18 середніх, 23 невеликих та 83 дрібних, інші ж дуже дрібні. Власний видобуток газу по Україні в 2010 році становив – понад 20,1 млрд.куб.м, а нафти з конденсатом – понад 3,9 млн. т, з них підприємствами НАК “Нафтогаз України” було видобуто понад 3,6 млн. т. нафти і 19,3 млрд.куб.м. газу.[5]

Але Україна, як і багато інших країн, відчуває дефіцит власних енергетичних ресурсів, задовольняючи протягом останніх років за рахунок власного видобутку потреби в природному газі на 28 відсотків та в нафті на 20 відсотків, що, у значній мірі, робить нашу державу енергозалежною.

Щодо енергоефективності то, на думку фахівців, Україна має всі умови для широкого впровадження енергоефективних технологій. Це повинно і має послабити залежність від імпорتنих енергоносіїв адже нині Україна б’є усі рекорди за рівнем споживання блакитного палива та нафти. А за даними Міжнародного енергетичного агентства показник енергоінтенсивності тобто кількості затраченої енергії на одиницю виробництва товару у світі коливається на рівні 0,2, у країнах Євросоюзу – 0,15, а в Україні – 0,45 [6]. Це означає що стрімке зростання цін на енергоносії ставить нашу країну перед необхідністю запроваджувати енергоефективні технології, потрібна лише тверда політична воля і сприяння новим енергоефективним інноваціям у цій царині.

Виклад основного матеріалу. Починати вирішення цих завдань потрібно з комунальної енергетики, енергоємних виробництв, побутової сфери. Закладати підвалини ощадливого ставлення до енергії та ресурсів на всіх рівнях суспільства починаючи з дитячих садків та освітніх закладів, адже усі громадяни країни повинні усвідомити свою причетність до розв’язання глобальних енергетичних і пов’язаних з ними екологічних проблем, причому підмурками такого ставлення може бути як ощадливе ставлення до своїх особистих витрат, так і ефективне економічне заохочення до цього на державному рівні. Так відповідно до Комплексної державної програми з енергозбереження на період до 2010 року передбачалося: підвищити мотивацію українських підприємств таким чином, аби конкурентоздатність їх наближалася до рівня достатнього, щоб суперничати із європейськими та світовими виробниками, у яких

затрати енергоресурсів на виробництво продукції є значно нижчими; запровадити заходи, спрямовані на скорочення енерговитрат у виробництві енергоємної продукції й здійснення комплексного фінансово-економічного та енергетичного аудиту найбільш енергоємних виробництв і закриття на цій підставі збиткових підприємств; провести реконструкцію та технічне переозброєння ТЕЦ промислових підприємств; запровадити економічний механізм зацікавленості в економії паливно-енергетичних ресурсів, нових енергозберігаючих технологій; запровадити на енергоємних підприємствах автоматизовану систему обліку та управління витрат енергоносіїв; залучити до паливно-енергетичного балансу країни відновлювані та нетрадиційні джерела енергії.

1 березня 2010 р. Кабінетом Міністрів України прийнята Постанова № 243 «Про затвердження Державної цільової економічної програми енергоефективності на 2010–2015 роки». Метою Програми є: створення умов для наближення енергоємності валового внутрішнього продукту України до рівня розвинутих країн та стандартів Європейського Союзу, зниження рівня енергоємності валового внутрішнього продукту протягом строку дії Програми на 20 відсотків порівняно з 2008 роком (щороку на 3,3 відсотка), підвищення ефективності використання паливно-енергетичних ресурсів і посилення конкурентоспроможності національної економіки; оптимізація структури енергетичного балансу держави шляхом зменшення частки імпортованих викопних органічних видів енергоресурсів, зокрема природного газу, та заміщення їх іншими видами енергоресурсів, у тому числі отриманими з альтернативних джерел енергії, та вторинними енергетичними ресурсами [4]. У цьому сенсі передбачено розроблення і виконання окремих галузевих та регіональних програм енергоефективності відповідно до розпорядження Кабінету Міністрів України від 17 грудня 2008 р. № 1567 (1567–2008 р.) «Про програми підвищення енергоефективності та зменшення споживання енергоресурсів» [3].

Іншим шляхом є продовження роботи з виконання Комплексної державної програми з енергозбереження, основним завданням якої є забезпечення економії паливно-енергетичних ресурсів за рахунок зменшення обсягу їх споживання. Найоптимальнішим способом є створення умов для зниження рівня енергоємності валового внутрішнього продукту, оптимізації структури енергетичного балансу держави, збільшення обсягу використання альтернативних та

відновлюваних джерел енергії, вторинних енергетичних ресурсів, визначення найбільш перспективних і результативних напрямів зменшення рівня енергоемності валового внутрішнього продукту, удосконалення законодавства, розроблення відповідних стандартів, нормативів і технічних регламентів, необхідних для формування дієвої системи державного управління енергоефективністю, впровадження механізму реалізації державної політики у сфері енергоефективності.

Низку заходів щодо енергозбереження передбачено статтею 7 Закону України «Про енергозбереження», прийнятого ще в 1994 році (Стаття 7. Освіта і виховання у сфері енергозбереження). Згідно з положеннями даного закону виховання ощадливого ставлення до використання паливно-енергетичних ресурсів забезпечуються шляхом навчання, широкої популяризації та пропаганди економічних, екологічних і соціальних переваг енергозбереження [1,2].

Знання у сферах енергозбереження та екології є обов'язковими для всіх посадових осіб, діяльність яких пов'язана з використанням паливно-енергетичних ресурсів. Навчальні заклади мають включати до навчальних програм відповідні курси з питань енергозбереження. Звідси важливим завданням, яке постає перед освітою в цілому, а зокрема перед системою ПТО і такої її важливої сфери як підготовка майбутніх кваліфікованих робітників на виробництві у сучасній системі ринкових відносин, коли як роботодавці, так і наймані працівники зацікавлені в економії ресурсів задля підвищення ефективності виробництва, а отже і збільшення прибутку, є надання інженерно-педагогічним працівникам і учням знань з технологій енергоефективності, енерго- та ресурсозбереження.

Професійне навчання персоналу підприємства з урахуванням енергоефективності сприяє розширенню та поглибленню спеціальних знань, умінь і навичок працівників, посиленню бажання брати участь у раціоналізаторській та винахідницькій діяльності. Економічний ефект професійного навчання робітників не зводиться лише до зміни рівня продуктивності праці працівників. Професійне навчання персоналу підприємства суттєво впливає на якість продукції, рівень плинності кадрів та інші економічні показники.

Ефективність такої освіти на рівні держави виявиться в задоволенні потреб членів суспільства в знаннях, уміннях і практичних навичках, усебічному та гармонійному розвитку особистості. Професійна освіта є одним з факторів досягнення

соціальної стабільності суспільства внаслідок подолання бідності населення, зменшення різниці в заробітній платі працівників, стирання відмінностей між фізичною некваліфікованою та розумовою працею. Підвищення освітньої та професійної підготовки членів суспільства сприяє зростанню їх суспільної активності, залученню в управління справами країни, дотриманню громадянами законів тощо.

Оцінювати соціальну ефективність багатьох освітніх і професійних програм зокрема з енергоефективності та ресурсозбереження доволі складно, оскільки вони переважно створюються не для формування конкретних професійних умінь і навичок, а для розвитку певного типу мислення та поведінки. Це стосується насамперед тих навчальних програм, що спрямовані на розвиток молодих кваліфікованих робітників і фахівців з вищою та інженерно-технічною освітою організації з метою забезпечення їх подальшого розвитку.

Формування таких працівників має носити цілеспрямований характер та відповідати стратегії управління організації, стратегіям управління персоналу й розвитку працівників. Тому це має сприяти підготовці та вихованню новаторів виробництва, працівників, які мають гнучке мислення, бажання брати на себе відповідальність за прийняття управлінських ризиків в умовах постійних змін і впровадження інновацій.

В основу цих знань повинно бути закладено системне планування споживання та економії енергії та ресурсів, яке за рахунок вдосконалення технології, інфраструктури, інноваційних нововведень, бажано за участю самих учасників навчального та виробничого процесу, призведе до максимально збалансованої, оптимальної кількості витрачених ресурсів та енергії. Воно повинно охоплювати систему в цілому, на всіх етапах навчального та виробничого процесу і має спиратися на реальні дії з економії енергії та ресурсів, у фундамент яких покладено відповідне законодавство в енергетичній, ресурсозберігаючій та екологічній галузях а також, що не менш важливо, наявність у суспільстві загальноприйнятих стандартів і норм, зваженого та розумного ставлення до питань енерго- та ресурсозбереження.

У вересні 2009 року у рамках роботи українсько-німецького Проекту «Реформа професійної освіти з урахуванням енергоефективності» на базі Інституту професійно-технічної освіти НАПН України і його структурного підрозділу лабораторії професійного навчання на виробництві Німецьким товариством технічного співробітництва (GTZ) було створено

«Центр енергоефективності». Головною метою Центру є сприяння закладам професійно-технічної освіти і структурним навчальним підрозділам підприємств у здійсненні професійного навчання з ефективного використання енергетичних ресурсів.

У рамках виконання проекту в 2008 – 2009 роках вперше в Україні був розроблений зміст навчального предмета «Основи енергоефективності», який пройшов успішну апробацію у 10 пілотних професійно-технічних навчальних закладах України. За результатами апробації зміст даного предмета було доопрацьовано з урахуванням зауважень і побажань. На цей час розроблена також електронна версія програми.

Науковими співробітниками лабораторії професійного навчання на виробництві Інституту професійно-технічної освіти НАПН України розроблені також «Методичні рекомендації щодо організації занять з енергоефективності».

В процесі проведення науково-методичної експертизи програма була скорочена з 29 до 20 годин, як результат цього, предмет «Основи енергоефективності» внесено в «Типову базисну структуру навчальних планів для підготовки кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладів» (наказ МОН №947 від 13.10.10 року), в якому зазначено: «...до загальнопрофесійної підготовки віднесені такі предмети, як «Основи правових знань», «Основи галузевої економіки і підприємництва», «Інформаційні технології», «Правила дорожнього руху», «Основи енергоефективності» та інші».

Висновки: Впровадження предмета «Основи енергоефективності» сприятиме у здійсненні професійно-технічними навчальними закладами і структурними навчальними підрозділами підприємств професійного навчання з ефективним використанням енергетичних ресурсів.

Література

1. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо стимулювання заходів з енергозбереження» від 16.03.2007 р. №760-V.
2. Закон України «Про енергозбереження» від 01.07.1994 р. №74/94-ВР (із змінами і доповненнями).
3. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 17 грудня 2008 р. №1567 (1567–2008 р.) «Про програми підвищення енергоефективності та зменшення споживання енергоресурсів».
4. Постанова Кабінету Міністрів України від 01 березня 2010 р. №243 «Про затвердження Державної цільової економічної програми

енергоефективності на 2010–2015 роки».

5. Ковалко М.П., Денисюк С.П. Енергозбереження – пріоритетний напрямок державної політики України. – К. : Українські енциклопедичні знання, 1998. – 511 с.

6. Суходоля О.М. Розвиток нормативно-правової бази енергозбереження та створення механізмів фінансового забезпечення енергозберігаючих проектів. <http://www.is.svitonline.com/sukhodolya/index.htm>.

7. Нормативно-правові питання енергозбереження / Укладачі А.В. Праховник, В.П. Розен, В.А. Побігайло, П.В. Розен. – К. : НТУУ «Інститут енергозбереження та енергоменеджменту», 2002. – 48 с.

Валерій Байдулін

Формування енергоефективного та ресурсозберігаючого мислення у процесі професійного навчання кваліфікованих робітників

У статті аналізуються деякі питання енерго- та ресурсозбереження в сучасних умовах; напрями професійної підготовки кваліфікованих робітників у закладах професійно-технічної освіти та на виробництві з урахуванням аспектів енергоефективності.

Ключові слова: паливно-енергетичні ресурси, ефективне використання ресурсів, підготовка кваліфікованих робітників, професійне навчання персоналу підприємств.

Валерий Байдулин

Энергоэффективность и энергосбережение в профессиональном обучении квалифицированных работников

В статье анализируются некоторые вопросы энерго- и ресурсосбережения в современных условиях; направления профессиональной подготовки квалифицированных рабочих в профессионально-технических учебных заведениях и на производстве с учётом аспектов энергоэффективности.

Ключевые слова: топливно-энергетические ресурсы, эффективное использование ресурсов, подготовка квалифицированных рабочих, профессиональное обучение персонала предприятий.

Valeriy Baidulin

Formation of power efficient and resource-saving conscious awareness in a process of vocational training for skilled workers

The article analyses particular matters of energy- and resource-saving in modern conditions; trends of vocational training for skilled workers in vocational schools and on-site considering power efficient aspects.

Key words: fuel and energy resources, efficient use of resources, skilled workers training, vocational training of enterprise personnel.

Олександр Гавриш

УДОСКОНАЛЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ ДЛЯ ПІДПРИЄМСТВ БУДІВЕЛЬНОЇ ГАЛУЗІ

Вступ. На сучасному етапі розвитку ринкових відносин основою стабільної та ефективної роботи підприємств будівельної галузі є наявність кадрів, які здатні і готові працювати, а також володіють високим рівнем професіоналізму, тобто людський чинник є головним чинником виробництва, а витрати на підвищення кваліфікації персоналу вважаються необхідними й ефективними інвестиціями підприємства. Зростання кадрового потенціалу досягається лише за умов його постійного розвитку, тобто завдяки професійному навчанню.

Будівництво – одна з провідних галузей народного господарства, без якої важко уявити собі науково-технічний процес, розвиток нових технологій.

У ПТНЗ будівельного профілю України учні здобувають такі професії: лицювальник-плиточник, муляр, маляр, штукатур, монтажник внутрішніх санітарно-технічних систем, монтажник з монтажу сталевих і залізобетонних конструкцій, бетоняр, столяр будівельний, паркетник, тесляр.

Основними цілями підприємств будівельної галузі в результаті здійснення професійного навчання робітників є: якісні кадрові зміни та швидка адаптація робітників до запроваджених новітніх технологій; підвищення продуктивності праці; зниження плинності кадрів; збільшення кількості винахідницьких пропозицій; зменшення трудовитрат на одиницю продукції; конкурентноздатність на внутрішніх і зовнішніх ринках.

Перспективними заходами підприємств будівельної галузі є визначення завдань для навчальних закладів, які й покликані вести підготовку кадрів відповідних професій, спеціальностей та кваліфікації.

Встановлення партнерських зв'язків між навчальними закладами і підприємствами з метою розвитку кадрового потенціалу має стратегічний, тривалий та комплексний характер.

Для успішного функціонування підприємства в умовах нестабільності ринкового середовища, необхідно удосконалити механізм професійного навчання, що дасть змогу охопити всіх фахівців підприємства та визначити необхідний вид й термін навчання. Це в подальшому впливатиме на результативність праці.

Мета роботи. Аналіз кадрових проблем підприємств будівельної галузі України; уточнення процесів організації професійного

навчання та показників його впливу на результати господарської діяльності підприємств; удосконалення процесів підготовки кадрів і професійного навчання робітників на прикладі фірми «Кнауф».

Упровадження нової будівельної професії "Монтажник гіпсокартонних конструкцій" викликано тим, що з переходом економіки України на ринкові відносини суттєво підвищились вимоги до якості будівельної продукції, зменшення їх матеріалоємності, забезпечення умов енергозбереження, підвищення її надійності та довговічності. Досягнення цих показників неможливо без належної уваги до інновацій в будівельній галузі, розвитку нових будівельних технологій, машин і механізмів, інструментів, інвентарю, а також відкриття нових професій.

Будівельному процесу повинні відповідати своєчасні заходи зі створення будівельної нормативної документації, підвищення рівня будівельних робіт, проектування будівель та споруд та темпів їхнього будівництва. Зрозуміло, що перемога в конкурентній боротьбі на будівельних ринках буде за тими будівельними підприємствами і фірмами, які впроваджуватимуть в будівництво нові високопродуктивні та високоякісні будівельні матеріали, передові будівельні технології, найперспективніші наукові розробки, які матимуть кваліфіковано підготовлені будівельні кадри, найкращий менеджмент і економічні показники. Крім того, економічні реформи, що відбуваються в країні, викликали значні зрушення в професійній підготовці робітничих кадрів.

Сьогодні значно урізноманітнилися вимоги роботодавців до кваліфікації та професійної компетентності робітників, а отже, і випускників професійних навчальних закладів. З огляду на зазначене, зрозуміло, що в нових реаліях життя, перед системою ПТО постають принципово нові завдання, які потребують докорінних змін. Все більшого значення набуває необхідність розуміння ринку праці, прогнозування його розвитку, а також змістовної трансформації професійної підготовки, збереження під контролем потреб в професіях відповідних кваліфікацій, створення нових професій, обумовлених появою нових матеріалів, виробів, технологій та форм організації праці.

Дуже великого значення при створенні будівельної продукції відіграє один з кінцевих його етапів – опорядження, яке складається з найбільш трудомістких будівельних процесів, від яких залежить остаточно оцінка якості будівельних робіт, художня виразність архітектури споруди та дизайну внутрішніх приміщень. З певністю можна сказати, що фірма "КНАУФ" повністю відповідає цим вимогам. КНАУФ – це міжнародна група підприємств. Один із найбільших в світі виробник будівельних мате-

ріалів для внутрішнього і зовнішнього опорядження, ізоляційних матеріалів, а також – у галузі виробництва обладнання для машинної штукатурки.

У міжнародну групу КНАУФ входить більше 120 заводів в 30-ти країнах Європи, Азії, США і Південної Америки. В останні роки все більшого значення для діяльності компанії мають країни Схід-ної Європи, колишнього Радянського Союзу і Китай. На українсь-кому ринку фірма КНАУФ представлена двома структурами. На-прикінці 1997 року компанія „КНАУФ” почала реконструкцію українського заводу „Будмак” у м. Києві, а вже в лютому 1999 року він випустив першу продукцію – гіпсокартонні листи. З 2003 року працює фірма „КНАУФ. Гіпс. Донбас” з виробництва сухих будіве-льних сумішей на гіпсовій основі, де використовується сировина України. Матеріали фірми дозволяють створити легкі, міцні та вогнестійкі конструкції перегородок, забезпечити облицювання стін з подальшим утеплюванням їх. Підвісні стелі дозволяють завершити внутрішнє опорядження приміщень в відповідності з найвишуканішими вимогами художнього оформлення.

Фірма «КНАУФ» відіграє важливу роль у підготовці каліфікованих робітників. Завдяки високоякісним матеріалам, інструментам, що виділяє фірма «КНАУФ», учні набувають навичок та умінь з монтажу перегородок, підвісних (підшивних) стель, облицювань, що відповідають кваліфікаційній характеристиці. Представники фірми «КНАУФ» постійно відвідують навчально-практичні будівельні центри підготовки та перепідготовки робітників, надають їм кваліфіковані консультації.

Фірмою «КНАУФ» випущено і передано до цих закладів технічну літературу, плакати, інструменти та матеріали для наочних демонстрацій на уроках професійно-теоретичного і професійно-практичного циклу. Літературою та дидактичним матеріалом кабінети спецтехнології забезпечені на 80%. У кабінетах створено стенди: «Інструмент для монтажних робіт з ГКЛ», «Елементи монтажу перегородок та підвісних стель». Маркетингова політика КНАУФ з перших років роботи на українському ринку спрямовується на максимально повне задоволення вимог споживачів, сприяння розвитку будівельної галузі в цілому.

Створення центрів підготовки та перепідготовки фахівців у різних точках країни впевнено говорить про те, що співпраця принесе багато доброго і корисного в підготовці висококваліфікованих робітників.

Основні напрями діяльності регіональних навчально-практичних будівельних центрів за технологіями КНАУФ:

1. Скерувати роботу регіонального навчально-практичного

будівельного центру за технологіями КНАУФ на вирішення питань підвищення кваліфікації педагогічних працівників за категоріями: викладачі професійно-технічних навчальних закладів; технологи будівельних організацій; майстри виробничого навчання професійно-технічних навчальних закладів;

2. Організувати та проводити курси підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації робітників будівельних професій відповідних регіонів із вивчення нових технологій та матеріалів КНАУФ.

3. Пропагувати на взаємовигідних умовах будівельні матеріали КНАУФ, досягнення науково-технічного прогресу і сприяти їх впровадження в будівництво.

Висновки. Професійне навчання є необхідною складовою розвитку та вдосконалення кадрового потенціалу підприємства. Забезпеченість підприємств будівельної галузі кваліфікованими кадрами та їх раціональне використання, високий рівень продуктивності праці сприяють збільшенню обсягів виробництва продукції, ефективному використанню обладнання, машин, механізмів, зниженню собівартості та зростанню прибутку.

На сьогодні гострою постає проблема забезпечення кваліфікованими кадрами підприємств будівельної галузі, тому підприємствам необхідно створювати нові та вдосконалювати вже існуючі механізми професійного навчання.

Технології компанії КНАУФ і, зокрема, «комплектні системи сухого будівництва», основними з яких є гіпсокартонні та штукатурні системи, на сьогодні – високорозвинений напрям у будівництві, що має неосяжний потенціал розвитку. Цей потенціал збільшує обсяги інформації, які висвітлює зростаючі потреби сухого будівництва, отже потребує постійного оновлення. Тому компанія КНАУФ не зупиняється на досягнутому і надалі працюватиме в напрямі оновлення змісту і технології навчання, адже лише таким чином можливо досягти високої результативності щодо високопрофесійної підготовки майбутніх робітників-будівельників.

Подальшим розвитком наукових досліджень у цьому напрямі є теоретико-методичне обґрунтування змісту навчання, розробка і впровадження інтегрованих стандартів, побудованих за професійними компетенціями, організація навчально-виробничого процесу й опрацювання інноваційних педагогічних технологій професійної підготовки будівельних закладів, дидактичне забезпечення навчального процесу професійної підготовки майбутніх робітників-опоряджувальників у регіональних навчально-практичних будівельних центрах.

Олександр Гавриш

Удосконалення професійного навчання персоналу підприємств будівельної галузі

Обґрунтовано необхідність удосконалення професійного навчання персоналу на підприємствах будівельної галузі України.

Ключові слова: професійне навчання, кадровий потенціал, підготовка кадрів.

Александр Гавриш

Совершенствование профессионального обучения персонала предприятий строительной отрасли.

Обоснована необхідність совершенствования профессионального обучения персонала на предприятиях строительной отрасли Украины.

Ключевые слова: профессиональное обучение, кадровый потенциал, подготовка кадров.

Alexander Gavrish

Improving vocational training enterprises of construction industry.

The necessity to improve vocational training in enterprises of construction industry of Ukraine.

Keywords: training, human resources, training.

Ірина Савченко

УДК 377

УРАХУВАННЯ ВИМОГ РОБОТОДАВЦІВ В ОНОВЛЕННІ СТАНДАРТІВ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ

Актуальність. У країнах пострадянського простору останнім часом загострилися суперечності щодо проблем стандартотворення та оновлення змісту професійно-технічної освіти. В умовах розвитку ринкових відносин, конкуренції, модернізації технології виробництва, інформаційного «вибуху», виникнення нових та відмирання старих професій, вивільнення робітників на ринку праці система профтехосвіти, яка була створена у радянський період, перестала працювати ефективно. Вона стала потребувати реформування і приведення її у відповідність до потреб ринкової та інноваційної економіки. Проте вивчення наукових робіт з проблем стандартизації дає підставу стверджувати, що через відсутність досконалих стандартів проблема підготовки кваліфікованих робітників в Україні, про що свідчать практика й відгуки роботодавців, дедалі більше відстає від суспільних потреб, ускладнюється і гальмується.

Постановка проблеми. Аналіз процесів стандартотворення в Україні упродовж 2006–2011 рр. показує, що їхня результативність значно знизилася (рис. 1) [1, с. 42].

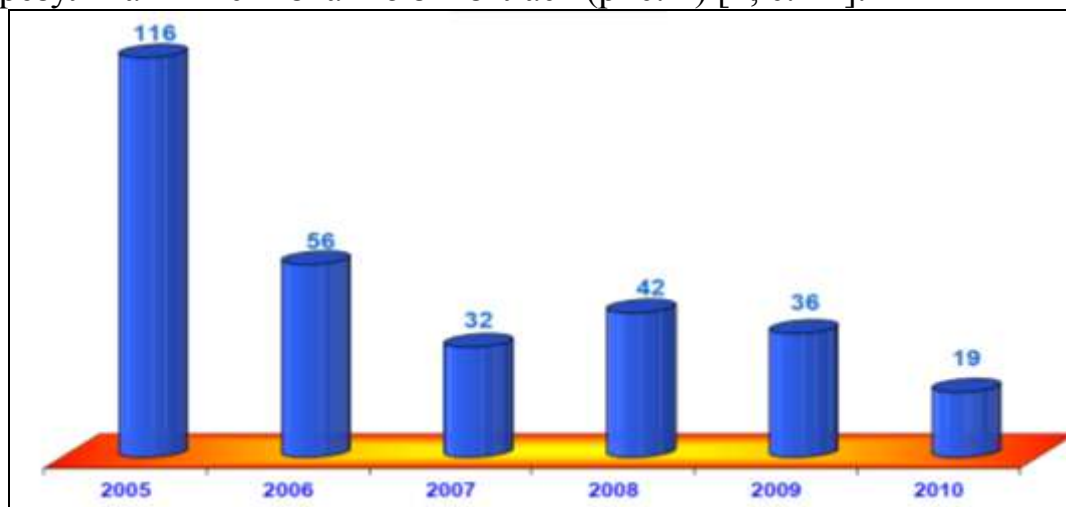


Рис. 1. Динаміка розробки проектів стандартів ПТО робітничих професій 2005–2010 рр. (всього 301 стандарт)

Аналіз наукових праць свідчить, що в Україні бракує моделей удосконалення стандартів ПТО. Вирішення цієї проблеми можливе двома шляхами.

По-перше, це може бути такий стандарт, у якому стисло окреслено основні вимоги щодо процесу навчання та його змісту. Проте в тих частинах стандарту, де зазначаються безпосередньо технологічні процеси й виробниче обладнання, вказується, що при появі новітніх інноваційних виробничих технологій (зокрема удосконалення обладнання, процесів, інструментів) навчальним закладом самостійно (з врахуванням інтегральних вимог роботодавців) вносяться зміни у плани і програми навчальних дисциплін. Цей досвід поширений у Франції, де стандарти невеликі за обсягами, проте більш гнучкі щодо динамічних змін виробництва і не потребують такого прискіпливого перегляду та частого оновлення.

По-друге, розробники стандартів, використовуючи моделі оновлення стандарту й враховуючи інтегральні вимоги роботодавців, вносять необхідні зміни до нього та перезатверджують стандарт. Під час удосконалення підходів стандартотворення та оновлення моделей стандартів в Україні неоцінимим джерелом ідей виступає досвід розвинутих країн світу та країн пост-радянського простору, зокрема Російської Федерації, у яких аналогічні проблеми вирішуються більш результативно.

Мета статті – презентувати розроблену результативно-

цільову модель удосконалення стандартів професійно-технічної освіти, в якій ключову роль відіграють інтегральні вимоги роботодавців.

Виклад основного матеріалу. Загальновизнано, що в умовах ринку праці вкрай актуальним є необхідність застосування нових адаптаційних механізмів удосконалення змісту професійно-технічної освіти щодо розробки нових методологічних підходів до складання стандартів та моделей удосконалення чинних стандартів з метою забезпечення високого рівня практичної підготовки та професійної компетентності випускника. Тому в даному разі доцільно звернутися до *методів проектної педагогіки*, а саме *методу моделювання*, який дає змогу створити умовний образ об'єкта чи процесу дослідження.

Зупинимося більш детально на створенні моделей удосконалення розроблених стандартів ПТО, які з часом потребують оновлення відповідно до сучасних соціально-економічних і техніко-технологічних реалій. В. Ясвін зазначав, що *наукове моделювання* – це метод дослідження різних об'єктів за їхніми моделями – аналогами певного фрагмента природної або соціальної реальності. Він виділив три основні *типи моделей*: *фізичні*, *речово-* та *логіко-математичні*.

Найбільш поширені логіко-математичні моделі, які спрямовуються на розв'язання таких проблем, як: прогнозування наслідків змін способу дій, умов або методів ситуації; вивчення складних систем з метою їхнього вдосконалення та більш ефективного використання; ознайомлення із системами чи умовами, які, можливо, поки що реально не існують; для перевірки або демонстрації нової ідеї, системи чи методу; як засіб передбачення майбутнього – основи планування, прогнозування та проектування [2, с. 33–34].

Г. Щедровицький пов'язував модулювання з розширенням експериментальних можливостей дослідника: чим більше схем має дослідник, тим більший клас нових об'єктів він може змодельовати [3, с. 204]. М. Кларін теж був переконаний, що найбільш ефективним засобом запровадження нових ідей у педагогічну практику є якраз моделювання, оскільки воно дає змогу передбачити найменш спрогнозовану, найменш вибудовану соціально-психологічну грань навчання [4, с. 214].

Модель за визначенням В. Штоффа, – це подумки уявлена чи матеріально реалізована система, яка відображає той чи інший фрагмент дійсності в спрощеній і наочній формі чи відтворює

об'єкт дослідження, здатна замінити його так, що її вивчення надає інформацію про цей об'єкт [5, с. 8–9]. Моделі можуть бути: засобом відображення і перетворення об'єкта, який поки не існує реально; дослідницькою метою при визначенні стратегії інноваційних перетворень; засобом імітації реальних процесів розвитку педагогічного процесу, порівняння і оцінювання різних його варіантів; засобом оперування з об'єктами, стосовно яких знання не представлені в повному обсязі [6, с. 33].

Г. Клаус тлумачив «*модель*» як відображення фактів, речей і відношень певної галузі знання у вигляді простої, більш наочної матеріальної структури цієї або іншої галузі [7]. Джерелами моделювання, вважають дослідники, можуть бути: ретроспективний аналіз та компаративістські дослідження з проблеми (як і в нашій статті), концептуальні ідеї, які спрямовуються на очікувані результати. Методологічні аспекти моделювання порушено й у працях М. Вартофського [6], М. Кларіна [4], Г. Клаус [7], І. Новік [8], Л. Паламарчук [9], В. Штоффа [5], Г. Щедровицького [3], В. Ясвіна [2]. Моделювання виконує такі *функції*: *ілюстративну, пояснювальну, критеріальну, евристичну, прогностичну, перетворювальну*. Базовою основою моделі є уявлення про об'єкт, що пізнається [8; 9].

Якщо модель розглядається як система символів або знаків, що відображає основні властивості досліджуваного об'єкта і дає змогу вийти на більш якісний рівень його існування, то алгоритм має бути наступним: 1) аналіз реальної ситуації; 2) процес осмислення мети; 3) визначення змісту моделей; 4) реалізація програми (графічне втілення й інтерпретація моделі); 5) аналіз отриманих результатів (вияснення адекватності отриманих результатів заданим критерієм) [10].

Динамічна модель, на думку А. Зотова (на нього й посиляється Є. Кулик), повинна відповідати наступним *вимогам*: раціонально обмежувати зв'язки між об'єктними галузями; відтворювати досліджуваний об'єкт у різноманітних умовах; забезпечувати інваріантність в разі зміни кількох параметрів; пов'язувати ключові параметри теоретичної моделі з реальними даними, що можуть бути зафіксовані; включати в модель мінімальну, але достатню кількість параметрів. Учений наводить такі основні принципи: *компенсаторності* (націлені на нарощення «ядра» набутих професійно значущих знань з метою забезпечення повноти їх актуалізації); *прогностичності*, що націлює на прогноз педагогічного впливу засобами науково-дослідницької діяльності; *багаторівневості* (що в нашому тексті

пов'язано узгодженістю і наступністю стандартів різних ступенів освіти); діалогічності (який реалізується шляхом налагодження порозуміння між сферами освіти і праці) [11, с. 19–20].

У контексті педагогічних досліджень заслуговує на увагу система функцій моделі, запропонована М. Вартофським. На думку дослідника, моделі відтворюють і примножують знання про досліджуваний об'єкт, конструюють його нові властивості та управляють процесом розвитку й удосконалення об'єкта [6]. Л. Зазуліна вважає, що в узагальненому вигляді саме технологія моделювання під час проведення педагогічного дослідження здійснюється за такими чотирма етапами: 1) *стратегічного прогнозування*; 2) *власне моделювання*: створення описово-структурної моделі (словесної, графічної, понятійної) дослідження; 4) *визначення ефективності* [12].

Практика стандартизації свідчить про те, що стандарти мають тенденцію до швидкого старіння свого змісту і потребують вчасного оновлення. З цією проблемою довелося зіткнутися на власному досвіді, коли у 2006 р. у складі творчої робочої групи Міжрегіонального вищого професійного училища зв'язку м. Києва у межах українсько-німецького проекту «Підтримка реформування професійно-технічної освіти в Україні», на вимогу роботодавців, було розроблено стандарт «Оператор телекомунікаційних послуг», а у 2011 р. роботодавцями було ініційовано його вдосконалення. Переважно це було викликано стрімкою технологізацією виробництва галузі та приватизацією низки підприємств, у орієнтованих на отримання максимального прибутку.

Тому наш науковий пошук було спрямовано на вивчення наявних моделей оновлення, удосконалення вже розроблених стандартів професійної освіти. Аналіз російських досліджень виявив, що в докторській дисертації Т. Журавльової «Механізми регулювання процесів підготовки та працевлаштування випускників вузів» вперше було зроблено спробу розробити загальну модель оперативного коригування освітніх стандартів на прикладі стандартів навчальних планів вищої професійної освіти залежно від зміни інтегральних вимог роботодавців і прогнозів розвитку галузей для забезпечення відповідності рівня підготовки випускників вимогам роботодавців. Мета наукової праці дослідниці полягала в розробці концепції створення системи державного регулювання процесами підготовки та працевлаштування випускників вищих навчальних закладів в умовах ринкової економіки. Досягнення мети забезпечувалося

вирішенням наступних завдань: дослідити сучасний стан ринку праці випускників ВНЗ і сформувати склад його основних параметрів; розробити методику моніторингу ринку праці випускників ВНЗ та виявити тенденції змін його параметрів; дати кількісну і якісну оцінку показників, що характеризують стан ринку праці молодих спеціалістів; здійснити моделювання ринку праці випускників; визначити кількісні значення основних потоків і структуру баз даних як основного компонента інформаційного забезпечення системи управління ринком праці випускників ВНЗ; розробити методику ймовірнісної оцінки працевлаштування випускників вузів і оцінки прогностичної чисельності випускників; провести моделювання відповідності рівня підготовки молодих спеціалістів з ВПО вимогам роботодавців, в т. ч. розробити *модель оперативного коригування освітніх стандартів та програм навчання у ВНЗ відповідно до змін вимог роботодавців*. До моделі оперативного коригування освітніх стандартів вищої освіти нею були включені: навчально-методичні служби ВНЗ, що накреслюють плани підготовки студентів; роботодавці, які формують вимоги до рівня професійної підготовки необхідних їм фахівців; представники органів управління, які розробляють прогнози соціально-економічного розвитку країни; керівники зазначених у дослідженні видів економічної діяльності [13].

Проаналізувавши ідеї у згаданих наукових працях відповідно до завдань дослідження, враховуючи відсутність подібної моделі в системи ПТО України, нами було розроблено та запропоновано результативно-цільову модель вдосконалення стандартів профтехосвіти на основі інтегральних вимог роботодавців саме для галузі ПТО України. Представлена модель складається з 4 блоків: цільового; теоретико-методологічного; методично-функціонального, результативного (розширеного окремою моделлю компетентного випускника). *Цільовий блок* орієнтує на завдання, які повинні бути вирішені соціальними партнерами, якщо вони сподіваються мати якісний результат.

Теоретико-методологічний блок спрямовується на вирішення найголовнішого завдання – визначення і узгодження з усіма соціальними партнерами концептуальних підходів до стандартизації, які містять наступні питання: яка модель стандартів приймається за основу розробки; яким чином оновлюються чинні стандарти; яка роль і завдання кожного суб'єкта в процесі стандартотворення; яким чином узгоджуються професійні і освітні стандарти; які форми участі роботодавців в оцінюванні якості кінцевого результату – кваліфікованого

випускника-робітника будуть не лише ефективними, й результативними в Україні?

Методично-функціональний блок орієнтує на етапи (організаційний, діагностичний, проектувальний, експертний, інформаційний, контрольний), кожному з яких властиві відповідні методичні кроки щодо реалізації поставлених завдань та очікувані результати. *Результативний блок* представлено окремо розробленою моделлю компетентного робітника (рис. 3) та перевірено практикою оновлення підходів на прикладі стандарту з укрупненої професії «Оператор телекомунікаційних послуг» (2011).

Під поняттям *інтегральні вимоги роботодавців* ми розуміємо упорядковану сукупність вимог роботодавців, обрану за їх вагомістю, яку вони висувають до загальних знань, умінь, навичок робітників під час виконання ними комплексу сучасних виробничих функцій і технологічних операцій з конкретної професії, а також наскрізних умінь і особистісних якостей, які у подальшому поєднуються у єдине, нерозривне поняття професійних компетенцій.

Визначення інтегральних вимог роботодавців важливе для формування *критеріїв процесу оптимізації та підвищення ефективності стандартів* (у нашій статті – задоволення потреб роботодавців та отримання достатнього соціально-економічного ефекту). Зазначимо, що *інтеграція* (від лат. Integratio) найчастіше тлумачиться як отримання цілого з будь-яких частин [14].

Запропоноване нами трактування поняття близьке до визначення, даного У. Уолласом, який вважає, що *інтегративність* – це створення й підтримка інтенсивних і різнобічних систем взаємодії між раніш автономними частинами [15, р. 9]. Формування комплексу таких наскрізних вимог, які сприймаються як нерозривне ціле роботодавцем, є, на наш погляд, особливостями дії нової економічної моделі розвитку суспільства і завдячує своєю появою конкуренції, появі малого і середнього бізнесу, технологізації виробництва. *Інтегральні вимоги роботодавців стали* підвалинами для побудови моделі компетентного робітника та дали змогу здійснити їх декомпозицію на складові, завдяки чому було сформовано ієрархічну структуру їх впливу на зміст освіти.

Створення моделі було спрямоване на виокремлення проблемних «зон» вже розроблених стандартів і виявлення детермінуючих критеріїв процесу оптимізації та підвищення ефективності стандартів.

Розроблену на основі інтегральних вимог роботодавців результативно-цільову модель удосконалення стандартів профтехосвіти було апробовано під час удосконалення, оновлення стандарту з професії «Оператор телекомунікаційних послуг». *Змінам вимог роботодавців галузі зв'язку та телекомунікацій сприяли такі домінуючі фактори:* конвергенція технологій, що використовуються у галузях електрозв'язку, поштового зв'язку та касових операціях; комп'ютеризація споживчої електроніки, поширення цифрових технологій; наявність інтегральних потреб щодо робітників з новими функціональними якостями у замовників кадрів (що поєднує виконання касових операцій, надання й продаж численних послуг поштового та електрозв'язку, здійснює дрібний ремонт обладнання і зміну розхідних матеріалів); поява нових можливостей для організації власного бізнесу, підприємницької діяльності; поява інноваційних телекомунікаційних послуг як традиційних (поштового зв'язку, електрозв'язку, касових операцій), так і новітніх (Інтернет-послуги, послуги копії-центрів, кол-центрів, передача електронних даних, електронна пошта, відео та конференц-зв'язок, інтерактивні медіа тощо).

Анкетуванням роботодавців було встановлено, що провідні підприємства зв'язку, такі як «Укрпошта», «Укртелеком» та банківські установи висувають до випускників такі вимоги: широка спеціалізація; високий рівень готовності до виконання професійних завдань (що є підставою якісного виконання технологічних виробничих процесів та операцій); креативність у розв'язанні проблемних робочих ситуацій; володіння інноваційними галузевими технологіями та нововведеннями; високий культурний рівень ділового спілкування й обслуговування клієнтів; чесність; вміння брати на себе відповідальність; можливість використовувати ефективні підприємницькі підходи під час надання комерційних послуг та збільшення прибутків підприємства; достатній рівень комп'ютерної грамотності; ініціативність; працьовитість; комунікабельність; вміння самостійно оновлювати знання; використовувати сучасні форми маркетингу та організації праці.

У процесі спілкування з роботодавцями під час розроблення нового стандарту було з'ясовано, що в ринкових умовах вони стали орієнтуватися на нове бачення цілей і оцінки результатів профтехосвіти, що посилює вимоги насамперед до змісту освіти, педагогічних технологій, засобів контролю й оцінки

якості навчання. І, як ми бачимо, детермінуючим чинником оновлення стандарту та підвищення його ефективності стали саме інтегральні вимоги роботодавців галузі зв'язку.

У контексті нашого дослідження модель допомогла імітувати реальні процеси й виконала функцію перевірки практикою. Ці вимоги до випускників було виділено і проаналізовано за ступенем їх значущості під час практичного відпрацювання моделі циклу вдосконалення стандартів професійно-технічної освіти роботодавцями (рис. 2).

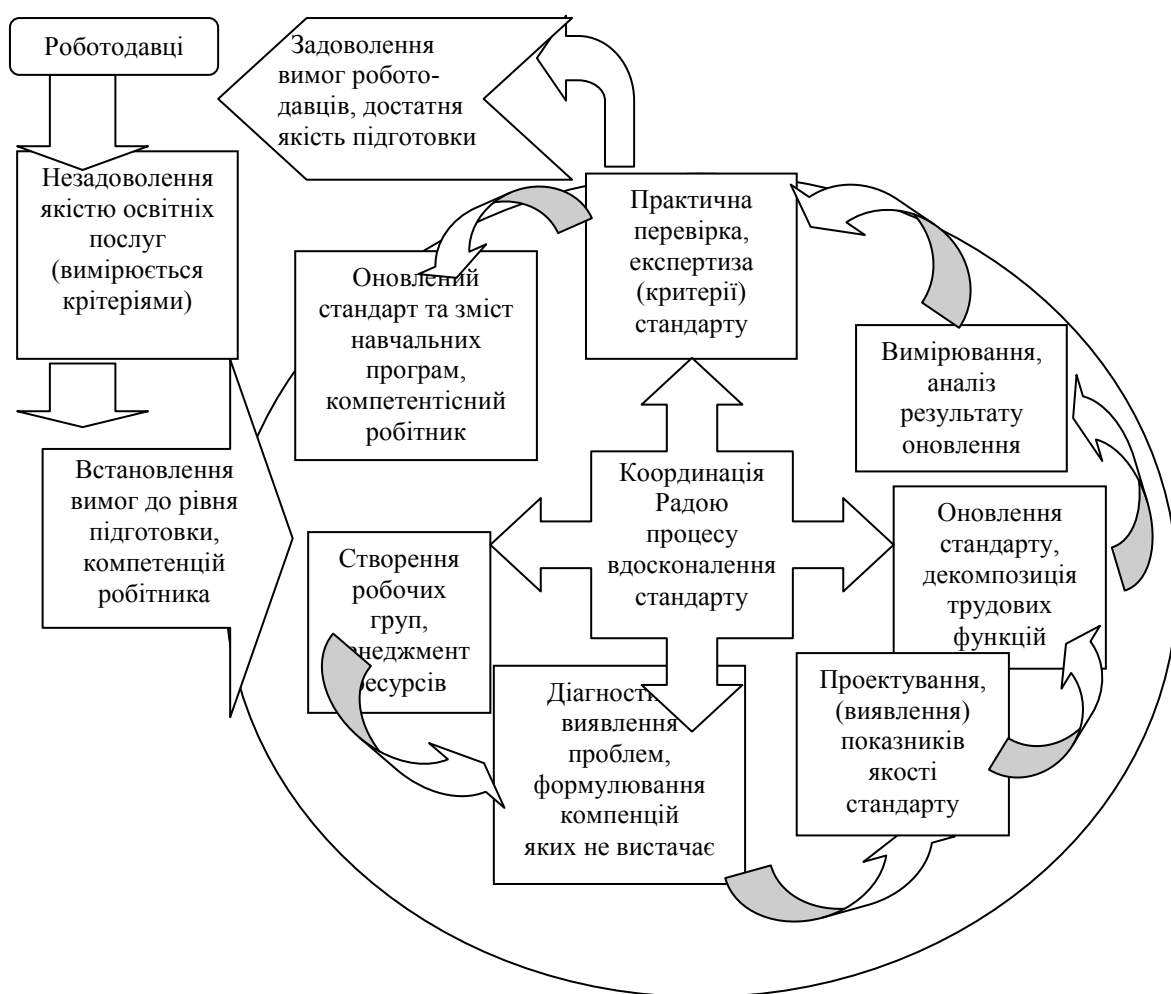


Рис. 2. Цикл удосконалення стандарту ПТО

Удосконалення стандарту виконало педагогічну й соціальну місію – сприяло відродженню партнерських відносин навчального закладу та підприємств замовників кадрів.

Принцип демократичності дав змогу залучити переважну кількість педагогів методичної секції зв'язку та педагогів з інших навчальних закладів до розробляння типових навчальних планів і програм дисциплін. Раніше представників «Укрпошти» та «Укртелекому» можна було побачити лише на випускних

іспитах.

Розроблення стандарту наблизило партнерів до навчального закладу. Вони надали рекомендації щодо професійної підготовки в умовах технологічних змін, роз'яснили специфіку сучасного виробництва, забезпечили училище оновленими технологічними картами, довідниками кваліфікаційних характеристик галузі, ознайомили з нововведеннями, перспективами розвитку підприємства, провели в училищі курси підвищення кваліфікації педагогів, що здійснюватимуть підготовку за новою професією, взяли активну участь у погодженні навчальних планів та атестації педагогічних кадрів, провели консультування курсових робіт груп молодших спеціалістів – техніків поштового зв'язу.

За ініціативою та технічної підтримки роботодавців було створено діючий навчальний центр телекомунікаційних послуг з обслуговування клієнтів, обладнано робочі місця операторів телекомунікаційних послуг новим програмним забезпеченням та проведено консультації з його використання.

Підсумовуючи викладене, можна зробити такі **висновки**. На сьогодні процеси стандартотворення потребують визнання необхідності зміни концепцій, принципів, моделей, методичних підходів стандартизації, соціально-педагогічних умов реалізації стандартів із врахуванням зарубіжного конструктивного досвіду, об'єктивно діючих економічних законів, закріпленням основних положень у методичній та нормативно-правовій базі, поєднаних з навчальною, роз'яснювальною діяльністю серед педагогічних працівників.

Наразі такі завдання, як забезпечення узгодженості професійних стандартів з освітніми стандартами, створення незалежної системи якості ПТО, органів сертифікації результатів навчання, мають бути вирішені лише спільними зусиллями навчальних закладів і роботодавців. Вкрай актуальним, в умовах відсутності фахівців-розробників стандартів, залишається питання їх підготовки та організації відповідного навчання. Розроблені стандарти відсутні у відкритому доступі, що дає можливість поширюватися корупції та негативним процесам у системі ПТО.

Одним з **перспективних напрямів** подальшого розроблення проблеми щодо урахування вимог роботодавців у процесах стандартизації є методологічна узгодженість професійних і освітніх стандартів.

Література

1. Професійно-технічна освіта: Інформаційні матеріали до підсумкової колегії Міністерства освіти і науки України «Про підсумки розвитку професійно-технічної освіти у 2009/2010 навчальному році та завдання на 2010/2011 навчальний рік» 26 серпня 2010 р. / Уклад. : Л.В. Крячко, Д.О. Балашов. Відповідальний за випуск: Т.М. Десятов. – К., 2010. – 55 с.
2. Ясвин В.А. Образовательная среда: от моделирования к проектированию / В. А. Ясвин. – М. : Смысл, 2001. – 365 с.
3. Щедровицкий Г. Педагогика и логика / Г. Щедровицкий, В. Розин, Н. Алексеев, Н. Непомнящая. – М. : Касталь, 1993. – 412 с.
4. Кларин М.В. Инновационные модели в зарубежных педагогических поисках / М. В. Кларин. – М. : Арена, 1994 – 218 с.
5. Штофф В.А. Моделирование та філософія / В. А. Штофф. – М.; Л. : Наука, 1966. – 304 с.
6. Вартофский М. Модели. Репрезентация и научное понимание : Пер. с англ. / М. Вартофский. – М. : Прогрес, 1988. – 507 с.
7. Клаус Г. Кибернетика и философия / Г. Клаус. – М., 1963. – 262с.
8. Новик И.Б. Системный стиль мышления / И. Б. Новик. – М., 1986. – 64 с.
9. Паламарчук Л.Б. Моделирование у процесі набуття учнями соціокультурних знань при вивченні географії / Л. Б. Паламарчук. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Pbgo/2008_8/Palamarchuk.pdf. – Заголовок з екрану.
10. Мірошник О. Л. Моделирование як засіб реалізації педагогічних ідей / О. Л. Мірошник // Вісник Житомир. держ. ун. ім. І. Франка (53). – С. 176–178. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://eprints.zu.edu.ua/4618>. – Заголовок з екрану.
11. Кулик Є. Модель навчально-дослідницької діяльності майбутніх вчителів трудового навчання / Є. Кулик // Інновації в педагогічній освіті європейського простору. Матеріали міжнародної науково-практичної конференції. 27–28 вересня 2009 р. – Полтава, 2009. – 390 с.
12. Зазуліна Л.В. Педагогічні проекти : Наук.-метод. Посібник / Л. В. Зазуліна. – Кам'янець-Подільський : Абетка-НОВА, 2006. – 40 с.
13. Журавлева Т.Б. Механизмы регулирования процессов подготовки и трудоустройства выпускников вузов : Дис. ... д-ра экон. наук : 08.00.05 : М., 2004. – 247 с.
14. Современный словарь иностранных слов: 20 000 слов. – М. : Рус. язык, 1992. – 740 с.
15. Wallace W. The Dynamics of European Integration. – London, 1990.

Ірина Савченко

Урахування вимог роботодавців в оновленні стандартів професійно-технічної освіти

У статті порушено проблему про необхідність оновлення стандартів підготовки кваліфікованих робітників, зміст яких старіє у зв'язку із зміною вимог ринку праці та впровадженням інноваційних виробничих технологій у виробництво. Представлено результативно-цільову модель удосконалення стандартів профтехосвіти на основі інтегральних вимог роботодавців.

Ключові слова: стандартизація, стандарт, модель, професійно-технічна освіта, інтегральні вимоги роботодавців.

Ірина Савченко

Учет требований работодателей в обновлении стандартов профессионально-технического образования

В статье рассматривается проблема необходимости обновления стандартов подготовки квалифицированных рабочих, содержание которых устаревает в связи с изменением требований рынка труда и внедрением инновационных производственных технологий в производство. Представлена результативно-целевая модель совершенствования стандартов профтехобразования на основе интегральных требований работодателей.

Ключевые слова: стандартизация, стандарт, модель, профессионально-техническое образование, интегральные требования работодателей.

Iryna Savchenko

Considering employers' requirements as to renewal of vocational education standards

The article researches a problem dealing with the need to update skilled workers training standards whose content is becoming obsolete due to changing of labor market requirements and implementation of innovative production technologies in manufacturing. A special purpose model to improve standards of vocational education on the basis of integrated requirements of employers is presented.

Key words: standardization, standard, model, vocational education, integrated requirements of employers.

Олена Юденкова

УДК 377.35: 655:001.76

**МОДЕЛЬ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ
КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ ПОЛІГРАФІЧНОГО
ПРОФІЛЮ ДО ВИКОРИСТАННЯ СУЧАСНИХ
ВИРОБНИЧИХ ТЕХНОЛОГІЙ
У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ**

На сучасному етапі розвитку суспільства однією з найважливіших вимог, що висуваються до майбутніх кваліфікованих робітників і професійно-технічного навчального закладу, є їх готовність до здійснення професійної діяльності в умовах виробництва. Соціально-економічні трансформації в суспільстві, інформатизація виробничих процесів висувають до ПТНЗ поліграфічного профілю нові вимоги, пов'язані з втіленням провідних ідей гуманізації, стандартизації, інтеграції, фундаменталізації у зміст ПТО. Динамізм процесів інтеграції й диференціації, зумовлених технічними і технологічними революціями в усіх її сферах на базі розвитку електроніки, обчислювальної техніки, оптики, хімії й практично всіх наук, визначає необхідність удосконалення змісту професійної підготовки кваліфікованих робітників поліграфічного профілю.

Створення моделі підготовки кваліфікованих робітників поліграфічного профілю розглядається нами як формування готовності та здатності учнів ПТНЗ поліграфічного профілю до використання інноваційних виробничих технологій у професійній діяльності, як провідного чинника забезпечення їх конкурентноздатності.

За Ю. Бабанським, навчальна діяльність вимагає від її організаторів і виконавців бачити в ній мету, мотиви, зміст, способи дій, регулювання і контроль за її результатом [1, с. 535].

Учні ПТНЗ у процесі здобуття робітничої кваліфікації здійснюють діяльність, яка за критерієм змістового наповнення називається навчально-виробничою діяльністю.

Модель (фр. *modele* – зразок) – уявна або матеріально-реалізована система, котра відображає або відтворює об'єкт дослідження (природний чи соціальний) і здатна змінювати його так, що її вивчення дає нову інформацію стосовно цього об'єкта. Одна з основних вимог, що висуваються до моделі, – вимога

адекватності, тобто її відповідність реальній дійсності.

Модель підготовки фахівця має бути прогностичною, враховувати перспективи, тенденції розвитку сучасної техніки і технології в певній галузі діяльності. Лише за цієї умови модель може виконувати евристичні функції, сприяти розв'язанню важливого освітнього завдання – випереджувального підходу з урахуванням вимог виробництва до рівня підготовки спеціаліста [1, с. 516].

Є. Кулик вказує, що під час конструювання моделі педагогічних явищ обов'язково слід урахувати специфічні принципи, які істотно впливають на оптимальність побудови експериментальної моделі науково-дослідницької діяльності. Принцип *компенсаторності* передбачає розширення знань за рахунок орієнтації на самостійний пошук. Принцип *праксеологічності* забезпечує активізацію пошуково-дослідницьких дій у напрямі здобуття суб'єктивно нових знань, багаторівневості, спрямований на ускладнення змісту науково-дослідницької діяльності через скорочення завдань дослідження і врахування індивідуальних можливостей особистості. Принцип *діалогічності* реалізується шляхом активного використання потенціалу діалогу між викладачем і учнем. Принцип *прогностичності* орієнтує процес на вивчення перспективи розвитку особистості [5].

В основу розробленої нами моделі покладено положення про те, що процес підготовки майбутніх фахівців є моделлю процесу діяльності та спілкування. Істотна відмінність запропонованої моделі реалізації педагогічних умов від інших моделей підготовки кваліфікованих робітників різних профілів полягає в специфіці використання інноваційних виробничих технологій в навчально-виробничому процесі ПТНЗ поліграфічного профілю. Усі компоненти моделі несуть певне смислове навантаження та мають працювати на кінцевий результат. Проте якість професійно спрямованої підготовки залежить не лише від роботи педагогічних працівників.

Розроблена в ході дослідження модель є засобом перевірки ефективності педагогічних умов використання інноваційних виробничих технологій у підготовці кваліфікованих робітників поліграфічного профілю. Отже, в контексті нашого дослідження, модель – це теоретична конструкція, в якій відображені такі компоненти та їх зв'язки, які будуть забезпечувати використання інноваційних виробничих технологій у підготовці кваліфікованих робітників поліграфічного профілю.

Метою реалізації моделі є формування готовності учнів

ПТНЗ поліграфічного профілю до використання інноваційних виробничих технологій (ІВТ) у професійній діяльності.

У контексті нашого дослідження, використання інноваційних виробничих технологій буде розглядатись як сумарний характер двох форм: власне ІВТ поліграфічної галузі та самого використання інноваційного продукту в педагогічній практиці.

На основі вивчення сучасного стану поліграфічної галузі (Н. Белавенець, О. Боженко, О. Величко, Б. Дурняк, Ю. Жидецький, І. Матросова, С. Мельничук, Н. Слюсаренко, Т. Тимошик, А. Швайка, С. Ярема та ін.), аналізу психологічних і педагогічних праць вітчизняних (Л. Антонюк, Л. Ващенко, Р. Гуревич, І. Гриценко, А. Загнітко, О. Лапко, Д. Черваньов та ін.) і зарубіжних вчених (П. Друкер, Р. Кантер, А. Перлак, М. Портер, М. Хучек та ін.) нами визначено, що *інноваційні виробничі технології поліграфічної галузі* – поняття, яке є видовим щодо родового терміну інновація (нововведення в галузі техніки та технології, засноване на використанні досягнень науково-технічного прогресу) і в контексті нашого дослідження пов'язується з розвитком інноваційних процесів у поліграфічній галузі, заснованих на цифрових (комп'ютерних) технологіях і спрямованих на створення нової, а також удосконалення існуючої поліграфічної продукції.

Теоретико-методологічною основою виокремлених нами педагогічних умов був *системний підхід* як специфічний науковий інструментарій. Системний підхід у педагогіці спрямований на розкриття цілісності педагогічних об'єктів та явищ, виявлення в них різноманітних типів зв'язків та зведення їх в єдину теоретичну картину [2, с. 305]. Вихідна позиція системного підходу до аналізу навчально-виробничої діяльності учня ПТНЗ міститься в тому, що кожна система має свою структуру.

Н. Кудикіна стверджує, що *структура системи* – це сукупність елементів і зв'язків між ними. Науковець обґрунтовує такі компоненти структури навчально-виробничої діяльності учнів ПТНЗ: цільовий, змістовий, процесуально-операційний, контрольно-оцінний [4, с. 202].

Розроблена нами модель реалізації педагогічних умов використання інноваційних виробничих технологій у підготовці кваліфікованих робітників поліграфічного містить такі взаємозумовлені *компоненти*: цільовий, суб'єктний, змістовий, процесуально-операційний, результативно-оцінний.

Цільовий компонент передбачає наявність цілі (мети), завдань, комплексне розв'язання яких сприяє формуванню

готовності майбутніх кваліфікованих робітників поліграфічного профілю до використання ІВТ у професійній діяльності.

Мета процесу підготовки кваліфікованих робітників – ідеальне передбачення у його свідомості *результату* навчання. Мета діяльності тісно пов'язана із завданнями та засобами їх досягнення.

Змістовий компонент визначається цільовим, бо саме завдяки конкретному пізнавальному змісту забезпечується процес досягнення мети. У змісті освіти подано педагогічно адаптований досвід людства, досвід інноваційної виробничої діяльності, систему інтегрованих завдань діяльності. Отже, змістовий компонент підготовки для професій видавничо-поліграфічної галузі включає професійно-спрямований матеріал, що містить соціокультурні засади інформаційного суспільства, основи психології, маркетингу, організаційно-управлінської діяльності, властивостей матеріалів, систем новітніх машин, сучасних механізмів і приладів, розкриття принципів, на яких ґрунтуються відповідні інноваційні виробничі процеси, а також систему пізнавальних і практичних ситуацій щодо роботи пристроїв і обладнання, організації праці, формування в учнів ПТНЗ готовності до використання ІВТ у професійній діяльності. Логіка побудови змістового компонента має відзначатись високим рівнем інтеграції знань з різних наук у поєднанні з ґрунтовною фаховою практичною підготовкою.

Суб'єктний компонент передбачає розробку специфічного стилю взаємодії основних суб'єктів – учасників навчально-виховного процесу (педагогічних працівників, учнів ПТНЗ, роботодавців).

Готовність майбутніх кваліфікованих робітників до використання ІВТ у професійній діяльності розглядається нами як складне особистісне, професійно-важливе утворення, що визначає його стан як суб'єкта професійної діяльності поліграфічної галузі та інтегрує в собі мотиваційно-ціннісне ставлення до цієї діяльності, систему знань і практичних умінь в галузі використання ІВТ, що дозволяють продуктивно їх використовувати при виконанні виробничих функцій діяльності в умовах поліграфічного виробництва, забезпечить їх конкурентноздатність на ринку праці.

Особистісна готовність і здатність майбутніх кваліфікованих робітників до використання ІВТ у професійній діяльності врахована в моделі у складі мотиваційного, когнітивного, операційно-діяльнісного і рефлексивного компонентів.

Мотиваційний компонент забезпечує в майбутніх кваліфікованих робітників установку на підвищення професійного рівня в галузі використання ІВТ у професійній діяльності. *Мотиваційний* компонент визначає мету, потреби у вивченні та мотиви у використанні ІВТ у професійній діяльності, самоосвіті, для вдосконалення набутих професійних знань, умінь та навичок.

Когнітивний компонент характеризується сукупністю специфічного для майбутнього кваліфікованого робітника поліграфічного профілю обсягу знань, пізнавальних здібностей щодо використання ІВТ у професійній діяльності.

Операційно-діяльнісний компонент виявляє сукупність професійних умінь, необхідних майбутньому кваліфікованому робітнику полі-графічного профілю для здійснення професійних функцій діяльності в умовах сучасного виробництва.

Рефлексивний компонент професійної готовності майбутнього кваліфікованого робітника поліграфічного профілю до використання ІВТ у професійній діяльності відбиває здатність учнів ПТНЗ адекватно аналізувати й оцінювати власні дії та дії членів навчального колективу, співробітників на виробництві, здатність до планування, організації і коригування власної діяльності, відповідальність за результати, незадоволеність досягнутим, здатність до моделювання власного подальшого розвитку.

У *процесуально-операційному* блоці описано: *основні організаційні* заходи, методи, організаційні форми і засоби навчання, спрямовані на удосконалення процесу підготовки майбутніх кваліфікованих робітників до використання ІВТ, зокрема, авторський курс «Інноваційні виробничі технології на сучасному поліграфічному виробництві», *основні методи навчання*: пояснювально-ілюстративний, проблемного викладу, евристичний, дослідницький, самостійної роботи; *організаційні форми навчання*: лекції, практичні заняття, конференції, самостійні заняття, бінарні уроки, парна та бригадна робота; виробнича практика, майстер-класи; *засоби навчання*: навчально-демонстраційний центр «Сучасні поліграфічні матеріали», лабораторія формних процесів; оновлена майстерня друкарських процесів. При організації навчально-пізнавальної діяльності учнів пропонується застосовувати такі методи: вправи у розв'язанні завдань на використання орієнтованої основи дій різного типу; метод аналізу виробничих ситуацій; моделювання виробничих ситуацій; метод ситуаційних вправ; метод ігрового

проектування; дослідницькі завдання; залучення учнів до міні-маркетингових досліджень щодо аналізу внутрішнього середовища поліграфічних підприємств; впровадження діалогічного спілкування в системі «Учень ПТНЗ – Роботодавець».

Специфіка викладання курсу за вибором «Інноваційні виробничі технології на сучасному поліграфічному підприємстві» полягає у переважному застосуванні індивідуально-групових та групових організаційних форм навчання учнів щодо використання ІВТ у професійній діяльності. Найбільш ефективними груповими формами є конференції, практичні заняття в умовах сучасного виробництва, майстер-класи, парна робота тощо. Ефективність використання методів навчання інноваційним виробничим технологіям поліграфічної галузі в підготовці кваліфікованих робітників значною мірою зумовлена наявністю відповідних матеріально-технічних засобів.

Під *засобами навчання* науковці розуміють допоміжні матеріально-технічні засоби з їх специфічними дидактичними функціями. *Технічні засоби навчання* – обладнання й апаратура, що застосовуються в навчальному процесі з метою підвищення його ефективності.

Центр сучасних поліграфічних матеріалів містить різні засоби навчання, на яких закріплено: систематизовану інформацію про новітнє обладнання в поліграфічній галузі, сучасні технологічні процеси, передові прийоми, методи праці, що інтенсивно впроваджуються у вітчизняній та зарубіжній виробничій практиці. Використання наочних матеріалів під час організації занять із професійно спрямованої підготовки сприяє кращому засвоєнню навчальної інформації. В оновлених кабінетах інтенсивно використовуються сучасні технічні засоби навчання: відеопроєктори, інтерактивні мультимедійні дошки, персональні комп'ютери тощо.

Умовою досягнення позитивного результату будь-якої діяльності є здійснення *контролю* за її ходом та *оцінка* здобутого результату (проміжних результатів і кінцевого). Н. Кудикіна зазначає, що контроль та оцінювання дозволяють здобути інформацію про реально досягнуті результати навчальної роботи та прийняти рішення про необхідність і характер корекції навчально-виробничої діяльності учня ПТНЗ.

Досягнення позитивного результату навчально-виробничої діяльності учнів ПТНЗ забезпечується їх самооцінними діями та контролем викладача, майстра виробничого навчання [4, с. 208].

Поряд з цим, навчально-виробнича діяльність є ефективною за умови досягнення її виконавців передбачуваного *результату*.

МОДЕРНІЗАЦІЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ І НАВЧАННЯ: ПРОБЛЕМИ, ПОШУКИ І ПЕРСПЕКТИВИ

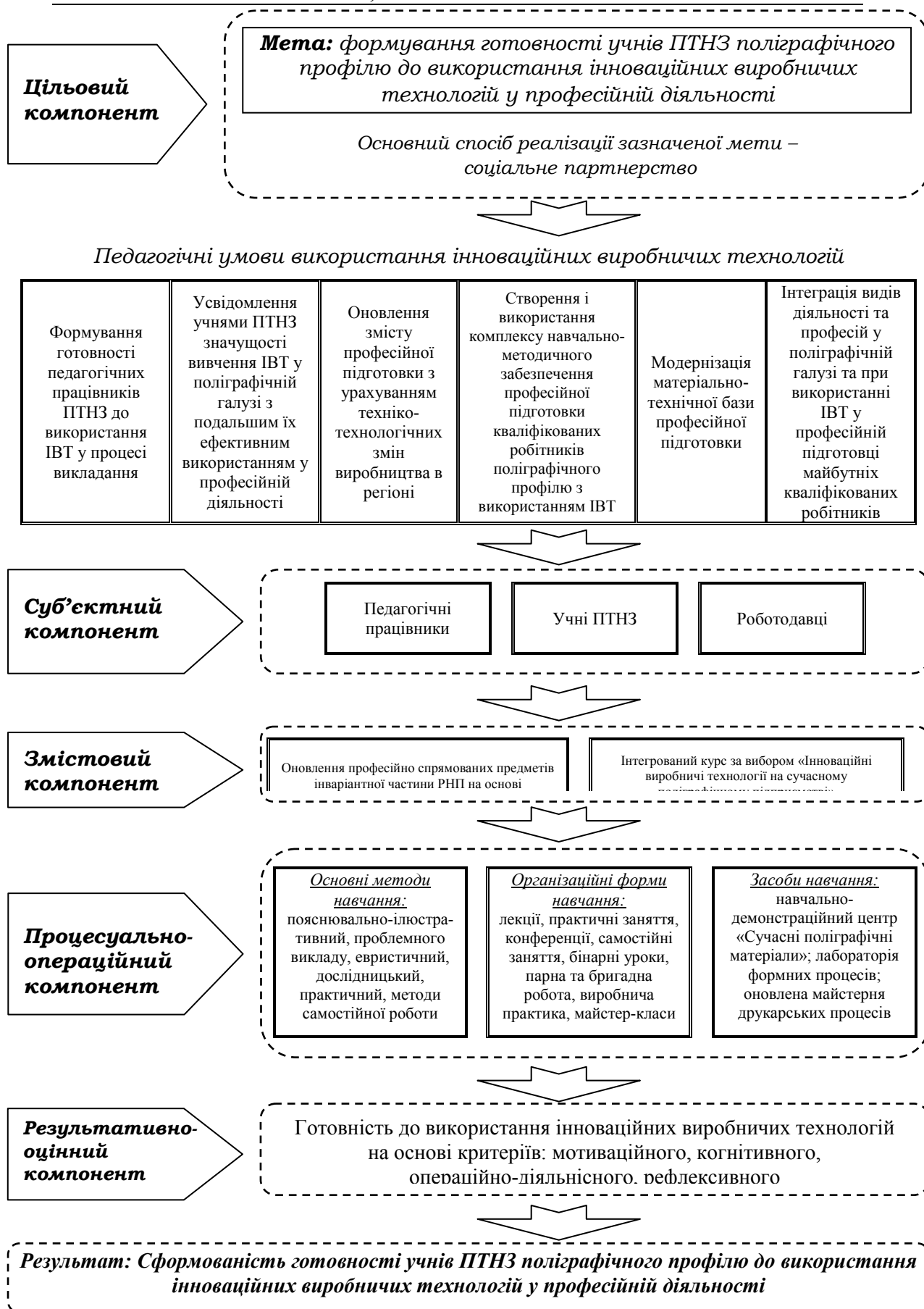


Рис. 1. Модель реалізації педагогічних умов використання ІВТ у підготовці кваліфікованих робітників поліграфічного профілю

Результат – остаточний, кінцевий продукт діяльності. Результат оновленого процесу підготовки учнів ПТНЗ поліграфічного профілю – засвоєння змісту навчальних програм відповідно до Державного стандарту професійної освіти та додаткових специфічних вимог роботодавців, які ґрунтуються на формуванні готовності учнів ПТНЗ поліграфічного профілю використовувати ІВТ у професійній діяльності. Таким чином, оцінювання є необхідною умовою коригування процесу підготовки учнів ПТНЗ з метою досягнення її досконалості. Це є підставою для виділення у структурі процесу підготовки учнів ПТНЗ результативно-оцінного компонента.

Результативно-оцінний компонент містить сукупність методик, методів, способів діагностики рівня сформованості готовності учнів ПТНЗ поліграфічного профілю до використання інноваційних виробничих технологій у професійній діяльності. Його головне призначення – визначення ступеня досягнення загальної мети, і здійснюється він шляхом застосування цілого комплексу діагностичних процедур: проведення проміжних та остаточних зрізів, аналіз результатів, оцінка ефективності розробленої моделі шляхом виявлення динаміки показників рівнів готовності учнів ПТНЗ поліграфічного профілю до використання інноваційних виробничих технологій у професійній діяльності.

Висновки. Отже, вимоги до готовності майбутніх поліграфістів до оволодіння ними виробничими технологіями з високим рівнем комп'ютеризації виробничих процесів потребують обґрунтування сучасного змісту, засобів і методів професійної поліграфічної освіти.

Успішність професійної діяльності кваліфікованих робітників визначається умінням не лише трансформувати науково-технічні досягнення в конкретне виробництво, але й рівнем виробничої культури, мобільності, соціальної інтерактивності майбутніх кваліфікованих робітників поліграфічного профілю.

Література

1. Енциклопедія освіти / Акад. пед. наук України ; голов. ред. В.Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008. – 1038 с.
2. Гончаренко С. Український педагогічний словник / С. Гончаренко. – К. : Либідь, 1997. – 374 с.
3. Кудикіна Н.В. Регіоналізація змісту професійного навчання на основі соціального діалогу як фактор пропедевтики поповнення контингенту незайнятого населення України молоддю з професійно-

технічною освітою / Н.В. Кудикіна // Актуальні проблеми професійної орієнтації та професійного навчання безробітних : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф., присвяч. 15-річчю Ін-ту підготов. кадрів держ. служби зайнятості України / упоряд. В.Є. Скульська. – К., 2006. – С. 164–167

4. Кудикіна Н.В. Теоретичні засади формування когнітивної самостійності учнів професійно-технічних навчальних закладів // Збірник наукових праць Полтавського державного педагогічного університету ім. В.Г. Короленка. – Серія «Педагогічні науки». – Випуск 2 (54). – Полтава, 2007. – С. 202–209.

5. Кулик Є.В. Теорія і практика підготовки майбутніх вчителів трудового навчання до педагогічної дослідницької діяльності : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.04 / Кулик Євген Володимирович. – Тернопіль, 2005. – 395 с.

Олена Юденкова

Модель підготовки майбутніх кваліфікованих робітників поліграфічного профілю до використання сучасних виробничих технологій у професійній діяльності

В статті проаналізовано методологічні основи побудови моделі реалізації педагогічних умов використання інноваційних виробничих технологій у підготовці кваліфікованих робітників поліграфічного профілю.

Ключові слова: модель, компоненти моделі, інноваційні виробничі технології.

Елена Юденкова

Модель подготовки будущих квалифицированных рабочих полиграфического профиля к использованию инновационных производственных технологий у профессиональной деятельности

В статье анализируются методологические основы для построения модели реализации педагогических условий использования инновационных производственных технологий в подготовке квалифицированных рабочих полиграфического профиля.

Ключевые слова: модель, компоненты модели, инновационные производственные технологии.

Olena Yudenkova

Model of training of polygraph profile skilled workers to use innovative manufacturing technologies in professional activities

The article examines methodological bases for creating a model to realize pedagogical conditions concerning innovative manufacturing technologies use in training polygraph profile skilled workers.

Key words: model, model's parts, innovative production technologies.

ІНФОРМАТИЗАЦІЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ І НАВЧАННЯ

Неля Величко

УДК 371.11:31

МОДЕРНІЗАЦІЯ МЕТОДИЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ІНФОРМАЦІЙНО-АНАЛІТИЧНИХ СЕКТОРІВ НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНИХ ЦЕНТРІВ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ

Одним з головних завдань, які стоять перед українською освітою і зокрема професійно-технічною, є поглиблення модернізації освітньої галузі, яка потребує якісного та своєчасного інформаційно-аналітичного забезпечення. Про це констатує О.І. Щербак, зауважуючи, що «назріла необхідність модернізації ПТО, якісних змін у взаємодії центральних і місцевих органів виконавчої влади та місцевого самоврядування щодо питань функціонування й розвитку професійної освіти і навчання. Потребує модернізації система управління ПТО» [1, с. 214].

Стримуючими чинниками щодо цього були й поки що залишаються: недостатня інформаційна культура, розбіжність між інформаційними потребами та існуючими статистичними даними, безсистемність спостережень та їх інтерпретації, відсутність науково-обґрунтованої методології збирання, оброблення та аналізу отриманих даних, низький рівень кадрового забезпечення цієї роботи.

Зважаючи на те, що розвиток системи професійно-технічної освіти (ПТО) відбувається під впливом вимог, які диктує сучасний ринок праці, не можна недооцінювати значення об'єктивного аналізу інформації щодо стану як самої системи, так і навчальних закладів. В. Ягупов зауважує, що «проблему модернізації вітчизняної системи ПТО слід розв'язувати комплексно, оскільки вирішити її тільки зусиллями самих суб'єктів ПТО не можна (в силу різних суб'єктивних і, насамперед, об'єктивних обставин). Як відомо, з одного боку, жодна система не здатна тільки своїми зусиллями реформуватися, а з іншого — ця проблема комплексна і потребує комплексного державного вирішення — правового, організаційно-адміністративного, фінансово-економічного, соціально-культурного, кадрового, методологічного, теоретичного та методичного» [2, с. 26].

У зв'язку з цим актуалізувалась необхідність та формування інформаційної бази професійно-технічних навчальних закладів (ПТНЗ), що передбачає теоретичне обґрунтування та відбір внутрішньої і зовнішньої інформації з напрямів фахової підготовки; структурування й створення банку інформації, перетвореної на зміст професійної підготовки; програмування інформаційної бази; використання різноманітної інформації для дослідження перспективних шляхів розвитку ПТНЗ.

Така інформація об'єктивно потрібна для узгодження інтересів особистості і ринку праці й повинна мати на меті створення умов для подальшої самореалізації фахівцями свого потенціалу і професійного рівня. Також, зростання соціальних вимог до ПТНЗ вимагає подальшого вдосконалення методичної роботи з інформаційно-аналітичних питань (ІАП). Створення інформаційно-аналітичних служб на базі ПТНЗ області стало можливим завдяки комп'ютеризації та інформатизації навчального закладу.

Сьогодні різко підвищуються вимоги не тільки до методичної роботи в ПТНЗ, а й до уміння вирішувати аналітичні питання розвитку навчального закладу та проводити системний аналіз його діяльності. За оцінками експертів, основними причинами, що стримують розвиток ПТО, є недосконалість інформаційно-аналітичного забезпечення. Це пов'язано з тим, що сама інформація та результати її аналітичного осмислення до останнього часу не розглядалася як стратегічний ресурс, що може сприяти вдосконаленню управління ПТО на усіх рівнях.

Важливо побудувати дану роботу в системі ПТО так, щоб кожен відповідальний за інформаційно-аналітичні питання в ПТНЗ працівник міг набути навичок дослідницької роботи та в необхідній мірі розкривати особливості й динаміку розвитку навчального закладу. Сучасний рівень усвідомлення проблем потребує нових підходів до розуміння суті професійної діяльності. Інформаційно-аналітичний сектор (ІАС) навчально-методичного центру (НМЦ) ПТО є координатором і організатором методичної роботи в масштабах області з інформаційно-аналітичного супроводу ПТНЗ.

Відсутність необхідної інформації не сприяла оцінюванню стану розвитку системи ПТО, забезпеченню оперативності реагування на зміни зовнішнього середовища, прийнятті управлінських рішень, спрямованих на ресурсне забезпечення начального процесу, підвищення якості навчання, забезпечення ПТНЗ контингентом. Основною метою діяльності сектору є створення

системи інформаційного ресурсу щодо визначення динаміки розвитку ПТНЗ, покращення якості прийняття оперативних, ефективних управлінських рішень у системі ПТО на регіональному рівні й забезпеченні інформаційних потреб ПТНЗ.

Тому **діяльність інформаційно-аналітичного сектору спрямована на:** здійснення методичної допомоги щодо розробки та роботи над **планами перспективного розвитку ПТНЗ** як необхідної складової у відстеженні динаміки розвитку навчального закладу; аналіз діяльності ПТНЗ та визначення рейтингу згідно з розробленими **показниками та індикаторами**; проведення **моніторингових досліджень** стану й розвитку ПТНЗ, як необхідного процесу для прогнозування розвитку системи ПТО та прогнозування потреб у кваліфікованій робочій силі на ринку праці; здійснення **соціологічних досліджень**, як необхідної складової прогнозування демографічної ситуації в регіоні з наступним прогнозуванням потреб ПТНЗ у контингенті; проведення **організаційно-методичної роботи** з інформаційно-аналітичних питань з відповідальними фахівцями в ПТНЗ.

Перелік щойно зазначених напрямів діяльності сектору вказує на необхідність розгляду інформації як стратегічного ресурсу, що гарантує принципово нові підходи до опрацювання статистичних даних, сприяє формуванню гнучкої системи інформаційно-аналітичного забезпечення системи управління ПТО та є фактором позитивного впливу на прийняття рішень у сфері розвитку ПТНЗ.

Розглянемо особливості методичних підходів у роботі над **планами перспективного розвитку ПТНЗ**.

Впровадження планів перспективного розвитку було передбачене Положенням про планування перспективного розвитку ПТНЗ, затвердженим вченою радою Інституту інноваційних технологій та змісту освіти протоколом №8 від 25 жовтня 2008 р.

Метою розробки планів перспективного розвитку була модернізація діяльності навчального закладу з наступним спостереженням та визначенням динаміки розвитку ПТНЗ. Згідно з Положенням, план перспективного розвитку складається на кожні три роки та є основою для складання щорічного плану роботи навчального закладу.

Функціональна спрямованість плану перспективного розвитку полягає у покращенні: розуміння педагогічним колективом перспективних завдань ПТНЗ та шляхів їх досягнення; гнучкості реагування ПТНЗ і вимоги роботодавців: комунікації та співпраці між керівництвом ПТНЗ й педагогічним

колективом. Розробку плану перспективного розвитку організовує й контролює директор ПТНЗ.

План перспективного розвитку має певну структуру, а саме: в огляді середовища надається опис навчального закладу; аналіз регіонального ринку праці; маркетинговий аналіз; особливості навчального процесу, управління і організація, фінансовий аналіз діяльності ПТНЗ. У наступному розділі визначаються завдання щодо діяльності ПТНЗ згідно з накресленими цілями та пріоритетними напрямками.

Методист з інформаційно-аналітичних питань проводить: експертну оцінку виконання завдань, передбачених перспективним плануванням розвитку ПТНЗ; дослідження здійсненого маркетингового аналізу навчальним закладом; підготовку інформаційно-аналітичних матеріалів за результатами виконання планів перспективного розвитку ПТНЗ області.

Проведення методичної роботи **рейтингового оцінювання діяльності ПТНЗ за індикаторами.**

Аналіз діяльності ПТНЗ та визначення його рейтингу здійснюється згідно з розробленою групою **індикаторів** ефективної діяльності ПТНЗ, які забезпечують отримання комплексної якісної характеристики об'єктів та надають найбільш узагальнену оцінку їх роботи (наприклад, відсоток випускників, які отримали дипломи з відзнакою, частка сиріт у загальному контингенті учнів). Найчастіше виражаються індикатори співвідношенням показників. **Показник** є кількісною характеристикою об'єкта, що характеризує його властивість (наприклад, чисельність випускників, працевлаштованих за професією, кількість комп'ютерів у ПТНЗ тощо).

Рейтингова оцінка ПТНЗ проводиться за індикаторами ефективної діяльності ПТНЗ, які згруповані за наступними групами: 1. Працевлаштування. 2. Зміст навчання і навчально-методичне забезпечення. 3. Результативність навчання. 4. Кадровий потенціал. 5. Доступність професійно-технічної освіти. 6. Матеріально-технічна база. 7. Фінансування. 8. Соціальне партнерство.

Методист з інформаційно-аналітичних питань здійснює:

- експертну оцінку результатів отриманих індикаторів згідно із співвідношенням показників;
- досліджує динаміку розвитку ПТНЗ у розрізі років;
- підготовку інформаційно-аналітичних матеріалів за результатами отриманих індикаторів та проведення рейтингового оцінювання ПТНЗ за групами й окремими індикаторами.

Особливої уваги у роботі методистів з ІАП потребують системні різноманітні **моніторингові дослідження (моніторинги) діяльності ПТНЗ**. Моніторинг працевлаштування випускників навчальних закладів ПТО здійснюється шляхом заповнення анкет випускниками ПТНЗ та представниками підприємств, установ, організацій, де працевлаштовані випускники, тобто анкетування роботодавців й анкетування випускників. Опрацювання результатів анкетування сприятиме виявленню сильних і слабких сторін підготовки робітничих кадрів, що, у свою чергу, дасть можливість покращити зміст ПТО та здійснювати підготовку учнів ПТО згідно з актуальними вимогами роботодавців.

Проведення моніторингового дослідження стану й розвитку ПТНЗ згідно з наказом МОН від 31.01.2011 р. № 61. Моніторингове дослідження серед ПТНЗ області розраховане на період від 2011 до 2014 рр. серед учнів, викладачів спеціальних дисциплін, керівників ПТНЗ, батьків учнів. Дані надаються до 20 червня кожного року. У ПТНЗ області двічі на рік обов'язково проводиться моніторинг працевлаштування випускників за напрямками підготовки або за професіями.

Методист з інформаційно-аналітичних питань: розробляє методичний інструментарій для проведення моніторингу; виявляє потреби регіонального ринку праці; з допомогою анкет виявляє професійні траєкторії випускників ПТНЗ; виявляє потреби роботодавців; стежить за оцінюванням роботодавцями якості підготовки робітничих кадрів; аналізує отримані результати моніторингового дослідження; порівнює результати моніторингу діяльності ПТНЗ за галузевим спрямуванням та за географічним розташуванням; готує інформаційно-аналітичні матеріали за результатами моніторингу діяльності ПТНЗ області.

До обов'язків методистів з ІАП належать також **соціологічні дослідження у розрізі прогнозування демографічної ситуації**.

Дані для проведення досліджень беруться зі складових моніторингового дослідження шляхом анкетування, опитування з наступним їх введенням в інформаційно-аналітичну систему. При цьому враховуються статистичні данні Центрів зайнятості, обласних статистичних управлінь, даних управління освіти та регіональних управлінь освіти, а також федерації роботодавців.

Методист з інформаційно-аналітичних питань проводить також: соціологічні дослідження із врахуванням статистичних даних; розробку прогнозів системи ПТО згідно з вимогами сучасності; прогноз очікуваного контингенту; аналіз

відповідності видів та обсягів підготовки згідно з професійно-кваліфікаційною структурою, яку потребують роботодавці.

Усі попередньо окреслені напрями інформаційно-аналітичної діяльності супроводжуються **організаційно-методичною роботою з ІАП з відповідальними працівниками ПТНЗ**. Організаційно-методична робота полягає у системній підготовці і підвищенні кваліфікації серед відповідальних за інформаційно-аналітичні питання працівників ПТНЗ, а також у зборі, систематизації, обробці, аналізі інформації щодо стану системи ПТО області, потреб ринку праці, демографічної ситуації та розробці рекомендацій, пропозицій для управління освіти облдержадміністрації, навчальних закладів з наступним наданням необхідних методичних рекомендацій та оглядом різноманітних наукових праць.

Методист з інформаційно-аналітичних питань проводить ще й: семінари, наради, консультації, методичні та інформаційні заходи; збір, обробку, використання, накопичення й зберігання статистичної інформації та її опрацювання; створення інформаційно-маркетингових служб у ПТНЗ; методичну підготовку відповідальних працівників ПТНЗ щодо проведення самоаналізу ефективності діяльності ПТНЗ; надання консультацій працівникам ПТНЗ відносно проведення моніторингу та статистичних досліджень; створення інформаційного банку даних ПТНЗ; поширення серед ПТНЗ необхідних матеріалів для проведення анкетувань, опитувань, статистичних спостережень; розміщення презентаційних матеріалів про діяльність відділу на сайті НМЦ ПТО; наповнення бібліографічного покажчика науковими працями для працівників ПТНЗ з інформаційно-аналітичних питань.

Створені в обласних НМЦ ПТО інформаційно-аналітичні служби будуть спрямовані на формування інформаційно-аналітичної культури педагогічних працівників, продукування нових ідей, технологій, поширення перспективного інформаційно-аналітичного досвіду.

Відповідно отримані результати інформаційно-аналітичного дослідження ПТНЗ можуть бути використані при рейтинговому оцінюванні діяльності ПТНЗ; формуванні обсягів та напрямів підготовки майбутніх кваліфікованих робітників з метою зменшення дисбалансу між попитом і пропозицією кваліфікованої робочої сили; для приведення змісту та якості навчання до вимог роботодавців; підвищення професійно-кваліфікаційного рівня випускників навчальних закладів і

забезпечення на цій основі їх конкурентоспроможності на ринку праці.

Література

1. *Щербак О.І.* Модернізація професійно-технічної освіти в умовах децентралізації / О. І. Щербак // Науково методичне забезпечення професійної освіти і навчання : матеріали Всеукраїнської (звітної) науково-практичної конференції (м. Київ, 18–19 квітня 2011 р.) / Інститут професійно-технічної освіти НАПН України; за заг. ред. В.О. Радкевич. – К. : ПТО НАПН України, 2011. – 292 с.

2. *Ягунов В.В.* Модернізація професійно-технічної освіти в Україні: методологічний аспект / В. В. Ягунов // Науково методичне забезпечення професійної освіти і навчання : матеріали Всеукраїнської (звітної) науково-практичної конференції (м. Київ, 18–19 квітня 2011 р.) / Інститут професійно-технічної освіти НАПН України; за заг. ред. В.О. Радкевич. – К. : ПТО НАПН України, 2011. – 292 с.

Неля Величко

Модернізація методичної діяльності інформаційно-аналітичних секторів навчально-методичних центрів професійно-технічної освіти

У статті розкриваються основні методичні підходи щодо роботи інформаційно-аналітичних секторів навчально-методичних центрів у системі професійно-технічної освіти, шляхом окреслення основних напрямів діяльності сектору та вимог до роботи методистів з інформаційно-аналітичних питань.

Ключові слова: інформаційно-аналітична діяльність, методична робота, моніторинг, планування перспективного розвитку, рейтингове оцінювання, динаміка розвитку.

Неля Величко

Модернизация методической деятельности информационно-аналитических секторов учебно-методических центров профессионально-технического образования

В статье раскрываются основные методические подходы к работе информационно-аналитических секторов учебно-методических центров в системе профессионально-технического образования путем определения основных направлений деятельности сектора и требований к работе методистов с информационно-аналитических вопросов.

Ключевые слова: информационно-аналитическая деятельность, методическая работа, мониторинг, планирование перспективного развития, рейтинговое оценивание, динамика развития.

Nelia Velichko

Modernization of methodological activity of information and analytical sectors of teaching centers of vocational education

The article focuses on the main methodological approaches to the work of information and analytical sectors of teaching centers in the system of vocational education by outlining the main activities of the sector and the requirements to Methodists on information and analytical issues.

Key words: information and analytical activity, methodological work, monitoring, future development planning, rating assessment, dynamics of development.

Тетяна Волкова

УДК 377

ІНФОРМАЦІЙНО-АНАЛІТИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ ПТО В РЕГІОНІ: АНАЛІЗ СТАНУ І ПРОБЛЕМИ

На сьогоднішній день ринок праці одним із пріоритетних напрямів розвитку освіти виділяє професійно-технічну освіту. На загальнодержавному рівні заявлено про необхідність її випереджувального розвитку. Державною цільовою програмою розвитку професійно-технічної освіти (ПТО) на 2011–2015 роки визначено, що випереджувальний розвиток означає, насамперед, корінні зміни якості професійно-технічної освіти; підвищення її ролі в забезпеченні розвитку економіки.

Перетворення, що відбуваються в Україні, зорієнтовані на зростання промислового виробництва, позитивні тенденції у зовнішньоекономічній діяльності, приріст реальних доходів населення, визначають необхідність підвищення рівня розвитку виробничих сил і висувають нові серйозні завдання перед професійно-технічною освітою щодо забезпечення галузей економіки кваліфікованими робітничими кадрами різних професій.

На жаль, нині ринок освітніх послуг системи ПТО не готовий повністю задовольнити роботодавців у кваліфікованих робітниках і оперативно реагувати на зміни в їхніх потребах.

В українській науці та практиці управління досить широко наголошується на необхідності реформування управління розвитком ПТО. Досягнутий рівень і проблеми розвитку інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ) у ПТНЗ визначають необхідність переходу від політики, спрямованої на розвиток інформатизації окремих ПТНЗ, до формування єдиного інформаційного простору, розвиток інформаційних ресурсів, баз даних і знань, якими можуть користуватися всі ПТНЗ регіону.

Збалансована реалізація Програмних заходів можлива за такими пріоритетними напрямами:

підвищення ефективності управління в умовах змін організаційно-правових форм діяльності ПТНЗ, що забезпечить результативність і підсилить їх відповідальність за кінцеві результати діяльності;

удосконалення інформаційного обміну;

запровадження моніторингу оперативності прийняття управлінських рішень на основі розроблення і впровадження критеріїв ефективної діяльності професійно-технічних навчальних закладів і виявлення їх впливу на якість ПТО.

Це зумовлено тим, що особливості управління сучасною системою ПТО визначаються кардинальними змінами в нашому суспільстві, у результаті чого відбувається переусвідомлення цілей, завдань і змісту освіти, здійснюється пошук нових форм, методів і технологій підвищення її якості.

За останнє десятиліття кількість ПТНЗ, які здійснюють підготовку робітничих кадрів, а також обсяги цієї підготовки значно скоротилися. Існує диспропорція в структурі зайнятості населення в реальному секторі економіки і структурі підготовки кадрів у ПТНЗ. Ефективна реалізація регіональної освітньої політики і підтримка конкурентоспроможності ПТНЗ висувають обов'язковою умову створення відкритої інформаційної інфраструктури регіону.

Поширення ІКТ у навчальному процесі та управлінні ПТНЗ стримується такими причинами:

непідготовленістю педагогічних кадрів та управлінського персоналу;

нерозробленістю механізмів взаємодії структур управління освітою та навчальних закладів у галузі інформатизації;

відсутністю системи технічного обслуговування, кваліфікованої і раціональної експлуатації комп'ютерного обладнання;

невідповідністю наявних можливостей використання ресурсів глобальних інформаційних мереж сучасним вимогам;

переважним застосуванням у навчанні та управлінні освітою застарілих інформаційних технологій, заснованих на паперовому документообігу.

Метою інформатизації системи ПТО регіону є створення і розвиток єдиного освітнього інформаційного середовища і вдосконалення системи управління системою ПТО. Реалізація мети інформатизації системи ПТО регіону передбачає розв'язання низки завдань (Рис. 1) і очікування результатів (рис. 2).

Вимоги до кваліфікації та компетентності адміністративно-управлінського персоналу ПТНЗ, зорієнтовані на результат, значно підвищилися. Застосування ІКТ в управлінській діяльності ПТНЗ вимагає підвищення рівня професійних знань і

вмінь, які педагогічні працівники мають отримати безпосередньо на робочому місці, після закінчення інженерно-педагогічного навчального закладу.

ЗАВДАННЯ

Розробка систем зберігання, обробки і передачі даних, доцільних програмних засобів	Створення та підтримка регіональних корпоративних освітніх порталів
Формування інформаційних зв'язків, основних принципів опрацювання даних та прийняття рішень на різних рівнях взаємодії адміністрації регіону, міста департаменту ПТО, ПТНЗ тощо	Удосконалення методики навчання комп'ютерних і мережевих технологій, впровадження в навчальний процес сучасних електронних навчальних матеріалів
Створення системи управління і контролю використання інформаційних ресурсів єдиного освітнього інформаційного середовища	Створення регіонального депозитарію електронних навчальних матеріалів, необхідних для забезпечення навчального процесу різних рівнів освіти
Розгортання освітньої мережі на основі системи районних консультативно-сервісних пунктів	Оснащення ПТНЗ спеціалізованими меблями для навчальних кабінетів, лабораторій
Інтеграція електронних і традиційних навчальних матеріалів в єдине навчальне інформаційне середовище	Забезпечення ПТНЗ комп'ютерною технікою, засобами доступу до глобальних інформаційних ресурсів прикладними ліцензійними і сертифікованими програмними засобами
Створення системи інформаційно-методичного, консультативного-сервісного та технічного супроводу застосування нових інформаційних технологій в навчальному процесі та управлінні сферою ПТО	Підтримка та розвиток інфраструктури служби сервісного, технічного та методичного супроводу на базі обласних консультативно-сервісних пунктів при тісній взаємодії з місцевими органами управління освітою
Розробка програм і методичного забезпечення підвищення кваліфікації та професійної перепідготовки педагогічних, адміністративних та інженерно-технічних кадрів ПТНЗ у сфері нових технологій	Підготовка педагогічних, адміністративних та інженерно-технічних кадрів ПТНЗ, здатних ефективно використовувати в навчальному процесі новітні інформаційні технології

Рис. 1. Завдання інформатизації регіональної системи ПТО



Рис. 2. Очікувані результати інформатизації регіональної ПТО

Основні проблеми кадрового забезпечення регіональної системи освіти пов'язані з: відтоком молодих фахівців з державної системи освіти внаслідок низької заробітної плати, відсутності житла, падіння престижу педагогічної професії, недостатньої соціальної підтримки; старінням педагогічних кадрів; низькою ефективністю діючої системи перепідготовки та підвищення кваліфікації педагогів, її невідповідністю реальним потребам галузі, завданням розвитку регіональної системи ПТО.

Серед пріоритетних завдань кадрової політики необхідно виділити: *створення моніторингу кадрового забезпечення регіональної системи ПТО; створення баз даних кадрів різних напрямів діяльності з метою максимально ефективного використання людських ресурсів; розробку та реалізацію модульних програм підвищення професійної майстерності; створення механізму багатоканального матеріального і нематеріального стимулювання педагогічної праці; реалізацію заходів щодо соціальної підтримки педагогів; формування сервісних освітніх служб, що відповідають сучасним вимогам і запитам ПТНЗ; зміну змісту і форм підготовки педагогів.*

Ключові складові підготовки педагогічних кадрів: *перенавчання* управлінського корпусу ПТНЗ в ідеології освітнього менеджменту; *перепідготовка* педагогів для роботи у відкритій освітній системі; *підготовка* «технологів якості освіти». **Очікувані результати:** *забезпечення* регіональної системи освіти кадрами, здатними працювати в єдиному інформаційному просторі, що розвивається.

Проблема автоматизації процесів управління системою ПТО в регіоні може бути вирішена шляхом побудови інформаційно-аналітичної системи управління, в якій, крім обов'язкової мети управління всіма процесами, головною метою є забезпечення функції надання конкретних даних віртуальному суб'єкту, що має право доступу до цих даних і системи.

Застосування засобів інформаційно-аналітичної системи управління (ІАСУ) для забезпечення технологізації інформаційно-аналітичної діяльності управління зумовлено тим, що достовірна і повна інформація про об'єкт управління разом із швидкою реакцією, адекватними рішеннями на постійно змінну ситуацію виступає умовою успіху професійної діяльності адміністративно-управлінського персоналу ПТНЗ. Поряд з цим, застосування ІАСУ певним чином впливає на технологію управління, що зумовлює відповідні структурні зміни в змісті та організації робіт у цій сфері діяльності.

Для здійснення спостереження, оцінки, аналізу стану, прогнозу розвитку і розробки альтернативних варіантів регулювання діяльності ПТНЗ важливим є набір показників, що адекватно описують стан і розвиток об'єкта дослідження. На виконання розпорядження КМУ від 05.11.2008 р. №1396 «Про внесення змін до плану заходів, спрямованих на задоволення ринку праці у кваліфікованих робітничих кадрах» та з метою здійснення моніторингу ефективної діяльності ПТНЗ, наказом міністра МОНУ від 02.02.2009 р. №55 затверджено індикатори ефективної діяльності ПТНЗ [1].

Науковцями лабораторії «Всеукраїнський інформаційно-аналітичний центр ПТО» Інституту професійно-технічної освіти НАПН України спільно з проектом ТАСІС «Підвищення управління професійно-технічною освітою на регіональному рівні в Україні» (2009 р.) на замовлення Міністерства освіти і науки, молоді і спорту України була створена як проектна інформаційно-аналітична система (ІАС) ПРОФТЕХ.

ІАС функціонує як веб-ресурс, доступ до якого здійснюється вільно в мережі Інтернет. ІАС ПРОФТЕХ пройшла успішну

апробацію в пілотних регіонах у 261 ПТНЗ упродовж 2007–2010 р. ІАС ПРОФТЕХ за видом завдань, що в ній виконуються, є маркетинговою системою, яка дозволяє здійснювати аналіз, на підставі якого методисти навчально-методичних центрів ПТО мають змогу оцінювати стан кожного ПТНЗ на ринку освітніх послуг у регіоні, проводити порівняльний аналіз його діяльності з іншими ПТНЗ в галузевому розрізі, визначати динаміку зростання за окремими показниками.

База даних ІАС ПРОФТЕХ містить близько 50-ти показників діяльності кожного ПТНЗ, на основі яких у системі обчислюються індикатори ефективної діяльності ПТНЗ. Усі індикатори згруповано в сім груп: ефективність підготовки, зміст навчального процесу, працевлаштування, педагогічні працівники, матеріально-технічне забезпечення, доступність ПТО, фінансове забезпечення.

Засоби системи ІАС ПРОФТЕХ мають потужний конструктор, за допомогою якого методисти можуть формувати запити до інформаційної системи в галузево-територіальному та часовому розрізах, переглядати дані з можливостями їх деталізації та узагальнення, на їх основі будувати діаграми і повноцінні звіти, як екранні, так і друковані, експортувати дані до табличного процесора MS Excel. Візуалізація результатів запиту може бути подана користувачеві в різному вигляді – таблиці, діаграми. Варто зазначити, що рівень підготовки адміністративно-управлінського персоналу ПТНЗ, який створює звіти засобами системи ІАС ПРОФТЕХ, може бути прирівняний до досвіду середнього користувача MS Excel. Упровадження інформаційно-аналітичної системи ІАС ПРОФТЕХ у навчально-методичних центрах ПТО і ПТНЗ має на меті полегшити працю методиста, підвищити продуктивність його аналітичної діяльності в процесі формування звітів про результати діяльності ПТНЗ. Водночас, поширення та ефективна експлуатація ІАС визначається, насамперед, підготовленістю до сприйняття цієї системи з боку керівників і методистів ПТНЗ, які застосовують комп'ютери та інформаційні системи як своєрідні інструментальні засоби у своїй діяльності.

Висновок. На нашу думку, професійно-технічні навчальні заклади мають ширше розвивати маркетингову діяльність щодо вивчення попиту на кваліфікованих робітників і вимог до них роботодавців, визначення рейтингів ПТНЗ з урахуванням ефективності працевлаштування випускників як кінцевого результату співпраці з роботодавцями.

Засобом дієвої реалізації маркетингового аналізу мають стати інтегровані аналітичні системи на принципах паритетності ПТНЗ, роботодавців, служби зайнятості, галузевих міністерств, регіональних систем ПТО.

Література

1. Про затвердження індикаторів ефективної діяльності та методичних рекомендацій щодо їх впровадження: Наказ МОН України від 02.02.2009 р. № 55. [Електронний ресурс] // Професійна юридична система Мега-НАУ. – Режим доступу до сайту : <http://zakon.nau.ua/doc>.

Тетяна Волкова

Інформаційно-аналітичне забезпечення управління пто в регіоні: аналіз стану і проблеми

У статті наголошується на важливості набуття умінь застосовувати інформаційно-аналітичну систему «ПРОФТЕХ» методистами ПТНЗ, відповідальними, за інформаційно-аналітичну роботу, для здійснення моніторингу діяльності ПТНЗ.

Ключові слова: інформаційно-аналітична діяльність, засоби інформаційно-аналітичної системи, відповідальний за інформаційно-аналітичну роботу в ПТНЗ.

Татьяна Волкова

Информационно-аналитическое обеспечение управления пто в регионе: анализ состояния и проблемы

В статье делается ударение на важности формирования у методистов ПТУ, ответственных за информационно-аналитическую работу, умений применять средства информационно-аналитической системы «ПРОФТЕХ» для проведения мониторинга деятельности ПТУ.

Ключевые слова: информационно-аналитическая деятельность, средства информационно-аналитической системы, ответственный за информационно-аналитическую работу в ПТУ.

Tetyana Volkova

Information and analytical system in the management of Vocational Education in a region

The article emphasizes the importance of acquiring the skills to apply the tools of information and analytical system «PROFTEKH» by trainers responsible for information and analytical work to monitor the activities of TVET.

Key words: information and analytical work, means of information and analytical system, trainers responsible for information and analytical work in TVET.

УДК 371

ПРОБЛЕМИ ПІДВИЩЕННЯ МАРКЕТИНГОВОЇ МОБІЛЬНОСТІ НА РИНКУ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ ЗАСОБАМИ САЙТУ

Сучасні умови розвитку ринку освітніх послуг диктують проблему пошуку нових підходів до організації і реалізації освітнього процесу. Як на рівні держави, так і на рівні окремих освітніх закладів нині виконується робота з підвищення ефективності функціонування освітньої сфери, з пошуку нових рішень сучасних освітніх проблем.

Основні міроприємства, що виконуються на рівні освітніх закладів, заключаються в поступовому підвищенні маркетингової мобільності освітніх послуг.

Маркетингова мобільність – це фактор модернізації і трансформації освітнього ринку через поширення розробок наукових освітніх установ; при цьому істотня відмінність маркетингової мобільності від академічної проявляється в тому, що перша значно ширша і являє собою не просто обмін освітнім досвідом і програмами, але й існуючими інноваціями в підходах до навчання та маркетингу освітніх продуктів. На сьогодні фактор модернізації і трансформації освітнього ринку через поширення розробок наукових освітніх установ засобами сайтів та відкритих портальних систем вивчений і висвітлений науковцями недостатньо, хоча інтеграція маркетингової мобільності є компонентою успіху освітніх програм, взаємодією освітніх закладів різних рівнів.

Зупинимось детальніше на реалізації мобільного маркетингу Інститутом професійно-технічної освіти НАПН України. Серед напрямів інноваційно-маркетингової мобільності в рамках професійно-технічної освіти можна виокремити:

- впровадження інноваційних освітніх продуктів у процес навчання;
- спільну розробку і створення інноваційних курсів;
- інтеграцію маркетингових технологій у діяльність ПТНЗ;
- вироблення кваліфікаційних нормативів по відношенню до інноваційних освітніх програм;
- співробітництво ІІТО НАПН України із професійно-технічними закладами по забезпеченню і впровадженню якісного освітнього інноваційного продукту;

- підтримку, розвиток і розширення програм з пріоритетних інноваційних напрямів;
- підвищення інформованості про освітні програми з використанням маркетингових засобів.

Згідно концепції маркетингової мобільності на ринку освітніх послуг, сайт Інституту професійно-технічної освіти НАПН України є практично реалізованим. Важливими інструментами у використовуються веб-середовища Інституту стали засоби електронної комунікації. Їх розвиток в Інтернеті проектується на різні сфери діяльності ПТО НАПН України та професійно-технічними закладами освіти (ПТНЗ), де використовуються засоби і канали комунікацій. Це дозволяє детальніше розглянути можливості електронних засобів і каналів взаємозв'язку (табл. 1).

Таблиця 1

Маркетингові засоби і канали комунікацій

Порівняльні характеристики засобів та каналів комунікацій	
у традиційному середовищі	в електронному середовищі
Безпосередній діалог між вченими; між вченими та працівниками ПТНЗ	Засоби синхронної комунікації: сервіси обміну текстовими повідомленнями в режимі реального часу (IRC, ICQ, Mirk), форуми
Телефон, факс	ІР-телефонія; Голосова пошта
Листування, обмін препринтами, відтисками публікацій	Засоби асинхронної комунікації: – електронна пошта; – гостева книга; – списки розсилок; – електронна дошка оголошень
Текст (створення / читання)	Гіпертекст (WWW)
Наукові / методичні видання (збірники, журнали, монографії, публікації та інше)	Електронні наукові/методичні видання: – монографії; – енциклопедії; – журнали; – публікації
Конференції, семінари	Вебінари, електронні семінари
Архіви, бібліотеки, інформаційно-бібліотечні заклади	Електронні: – архіви; – репозитарії; – бібліотеки; – сайти і портали бібліотек, бібліотечних закладів, організацій, бібліотек вищих навчальних та наукових закладів

Ми розглядаємо маркетинг Інституту як інструмент підготовки компетентнісного, а отже конкурентоздатного майбутнього робітника через надання ПТНЗ а, отже, учням,

наукових праць, методичних розробок, підручників нового типу, опорних конспектів, матеріалів науково-практичних конференцій, семінарів та вебінарів. Як зазначає М.В. Ніколаєва [6], динамічний характер діяльності по наданню освітніх послуг засобами сайту, їх нематеріальність не дозволяє здійснити їх збереження. Як неможливо зберегти діяльність, так і неможливо зберігати і складувати послуги. Результати роботи працівників Інституту стають інтелектуальною власністю ПТНЗ (замовника). Вони «перетікають» через маркетингові електронні засоби і канали комунікацій сайту до викладачів та майстрів ПТНЗ, трансформуються механізмами діяльності, уваги, свідомості, уяви, пам'яті особистості – учня ПТНЗ. Ця обставина дає підставу більшості дослідникам **вважати продуктом Інституту – випускника навчального закладу.**

Для маркетингової мобільності використовується ресурс сайту. З цією метою на головній сторінці сайту розміщується:

1. Інформація про структуру Інституту, мета та завдання його діяльності, інформаційний довідник, якісний склад наукових працівників. Подаються напрацювання вчених Інституту і гіперпосилання на теми досліджень, монографії, презентації, публікації.

2. Перелік лабораторій, завдання, над якими працюють лабораторії, досягнення науковців.

3. Новини сайту (Рис. 1):

- анонси міроприємств і заходів;
- поширена хроніка з місця подій.

4. Збірники наукових праць (Рис. 2):

- «Професійно-технічна освіта»;
- «Професійно-художня освіта України»;
- «Професійна освіта: проблеми і перспективи»;
- «Професійне навчання на виробництві»;
- «На допомогу керівникові професійно-технічного навчального закладу»;
- «Модернізація професійної освіти і навчання».

Маркетинг став складовою частиною стратегічного планування і активно використовується завідувачами лабораторій та центрів Інституту, що працюють над новими ринковими пропозиціями.

Робота адміністрації даної установи будується за такою схемою:

1. Керівники Інституту (директор, заступник директора з наукової роботи) знаходять розуміння і підтримку лінійних

керівників (завідувачів лабораторій, начальників відділів) у виконанні вищої корпоративної цілі – мети та завдання Інституту.

2. Оцінюється і проводиться аналіз напрацювань наукових працівників та ресурси Інституту.

3. Вивчається зовнішнє середовище Інституту: економічні, демографічні, культурні, соціальні, правові фактори та умови діяльності ПТНЗ на території України.

4. Аналізується та оцінюється ближнє оточення, мікросередовище: фінансові та адміністративні ресурси, творчі зусилля наукового складу працівників Інституту та запити ПТНЗ.

5. Оцінюються бюджетні можливості основних цільових сегментів наукових досліджень Інституту.

Це, в свою чергу, вимагає: пізнання торгової марки Інституту, підсилення партнерських відносин із внутрішньою аудиторією, збільшення її лояльності, вивід на ринок нових пропозицій, підсилення академічного піару, зміцнення і розширення міжнародного співробітництва.

З позиції маркетингу, коли мета і цілі перетворюються в конкретні напрями наукової діяльності, повинен створюватися додатковий бюджет, отже, в майбутньому рівень виконання наукових замовлень буде підставою в оцінці успіху лабораторій, ділової активності їхніх керівників.

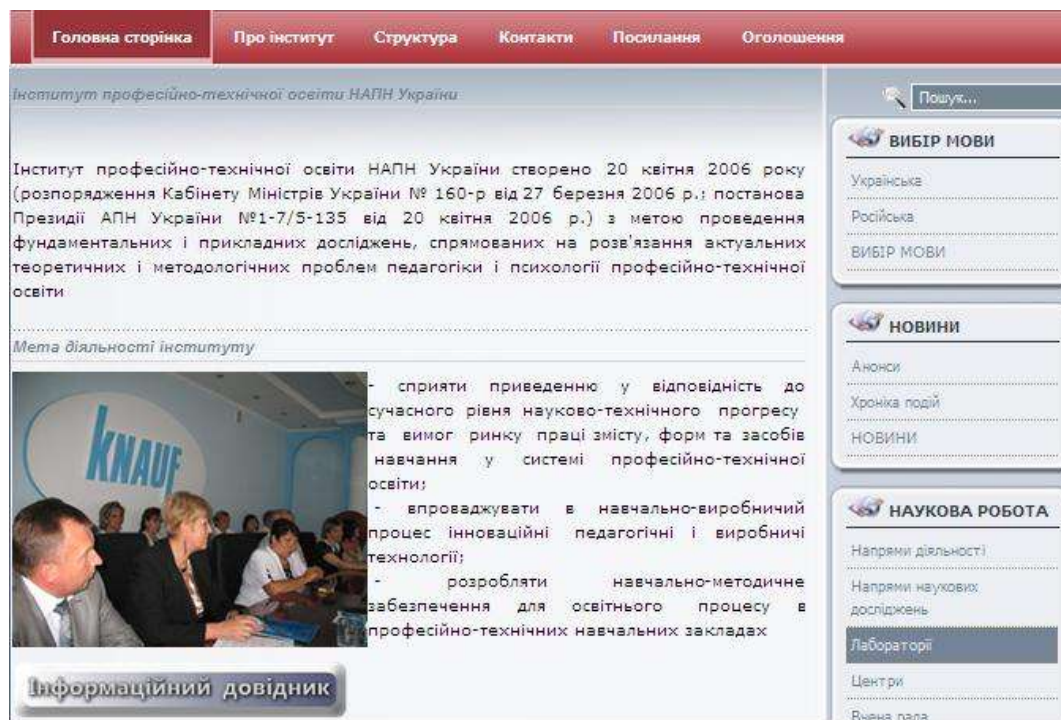


Рис. 1. Головна сторінка. Головне меню. Новини. Наукова робота



Рис. 2. Головна сторінка. Наукові кадри. Збірники наукових праць

Розглянемо основні відмінності між послугами й товарами [1], тобто: нематеріальність, неповторність, невіддільність, незбереженість.

Освітні, а отже, і методичні послуги відносяться до найбільш віртуальних, матеріально невідчутних. Оскільки колективам ПТНЗ відразу складно з'ясувати і оцінити зміст послуг, наданих науковцями ПТО до ознайомлення з матеріалами, вони, безперечно, покладаються на довір'я й авторитет, імідж і бренд Інституту. Але в цій ситуації виникає протиріччя: з одного боку, ПТНЗ повинен готувати конкурентноспроможних робітників, що практично стає можливим лише в результаті тісної співпраці з науковими Інститутом ПТО; з іншого боку – домінує прагматизм і виконання посадових директив адміністрацією освітніх закладів, тобто немає чітких вказівок управління освіти. Для прикладу: при атестації ПТНЗ, в його річному звіті відсутній індекс співпраці з науковими інститутами з обов'язкового впровадження інноваційних ідей, розробок, і саме тому значна частина освітніх закладів не тільки не активізує, а й не підтримує активної співпраці з науковими інститутами. Такий стан змушує максимізувати мобільний маркетинг на сайті: підвищити вимоги до науково-методичних матеріалів, враховуючи і психологічний фактор їх сприйняття, наукову ціннісність та переваги над іншою однотипною продукцією. З цією метою світлини рубрики «Новини» подаються на сайті з використанням gif- та flash-

анімацій; тексти методичних посібників, опорних конспектів, монографії оформляються в ftr-форматі із вмонтованими гіперпосиланнями всередині документа та зовнішніми – для зворотнього зв'язку із сайтом або іншими об'єктами. Так, на сторінці лабораторії «Професійного навчання на виробництві» висвітлено матеріали на тему: «Енергія і енергоефективність у світі праці і професії». Дається поурочна розбивка матеріалу за такою схемою: тема уроку; резюме; опорний конспект; презентація; задачник; література; детальний список анімаційних та відеоматеріалів для активізації роботи на уроках.

У роботі з додатками (анімації та відео) використано зовнішні гіперпосилання на файлообмінник, де вони розміщені.

Варто наголосити, що надаючи методичні послуги, наукові розробки, рекомендації, необхідно враховувати: послуги можуть бути надані Інститутом і отримані працівниками ПТНЗ одночасно як результат дій, робіт, що відповідають, або не відповідають освітньому запиту; це й аргументує доцільність проведення моніторингу. Для маркетингового моніторингу головних освітніх послуг у підготовці компетентнісного робітника організовано зворотній зв'язок через: журнал спілкування з науковцями на сторінках лабораторій; відеоконтакти викладачів, майстрів, учнів із завідувачами лабораторій через програмний продукт «ooVoo», який необов'язково встановлюється на комп'ютерах ПТНЗ; лічильники відвідування сайту та переходів по гіперпосиланнях до науково-методичних матеріалів; електронні «скриньки» для кожного наукового працівника.

Для оцінки запитів на наукові розробки, посібники, монографії та їх освітню актуальність необхідно ще розробити лічильники позитивної або негативної оцінки кожного напрацювання.

Розглядаючи відмінності між послугами і товарами, важливо не просто відображати їхню специфіку, але й використати їх для побудови відповідних стратегічних планів. Послуги, як відомо, – види діяльності, робіт, у процесі виконання яких не створюється новий матеріально-речовий продукт, але змінюється його якість. А так як значно мобільніше надаються послуги – розміщення на сайті Інституту підготовлених науковцями збірників, методичних посібників, опорних конспектів, аніж матеріали у вигляді друкованої продукції (речова форма), то саме надання послуг створює бажаний результат [1], що є не лише власністю Інституту. Як і будь-яка економічна діяльність, процес надання

послуг носить цілеспрямований характер. Результат і якість наданої чи отриманої послуги спрямований на створення цінностей, які складають основу вартісного обміну і відповідають бажаному результату – підготовці конкурентоздатного на ринку праці робітника.

Вимірювання якості, бажаності, необхідності (потреба в послугі) виконується споживачами (ПТНЗ, викладачі, майстри) негайно [2]. Це відображається як на рейтингові самого Інституту, так і на його наукових працівниках.

Специфіка послуг заключається також у тому, що їх не можна кількісно і порційно виміряти. Надані та отримані послуги – це надання й отримання послуг в єдності: розробки і напрацювання науковців Інституту – та їх впровадження працівниками ПТНЗ. Тому виділити базову і додаткову складові [3] досить складно. Ця обставина підкреслює унікальність, неповторність і одночасовість самого процесу надання й отримання послуг та вироблення результату [4]; дозволяє формувати освітні послуги (розробляти і коригувати запити кінцевих споживачів). І в цьому відношенні вони «прикріплені» до маркетингу. Їх складно стандартизувати. При загальному зростанні та необлікованості послуг, вони все-таки погано піддаються стандартизації і не мають масового, «конвеєрного» характеру. Стандартизувати послуги для ПТО повністю не лише неможливо, але в умовах масового процесу не завжди ефективно. Водночас, з точки зору маркетингу, розробка послуг повинна носити індивідуально орієнтований характер і передбачати свого конкретного замовника. У праці «Маркетинг и менеджмент услуг» [7] автор зазначає, що відсутність у послуг здатності зберігатись не дозволяє замовнику кількісно оцінити їх справжню якість. Через це виробляються загальні правила, які задовольняють інтереси споживачів і максимально можуть враховувати творчий потенціал Інституту. Так виражається уміння знаходити збалансовану рівновагу [5] між параметрами нероздільних послуг науковців Інституту і споживачами ПТО. При цьому відзначимо виключну роль наукових працівників, авторів у написанні монографій, посібників, методичних рекомендацій, що передаються засобами сайту. Ці послуги трансформуються у знання та вміння учнів – майбутніх конкурентоздатних робітників – освітніми засобами та компетентностями працівників ПТНЗ. У комплексі маркетингу даний фактор отримав умовне позначення: «5P». Комплекс маркетинг-мікс послуг часто позначають як «5P» (produkt, price, place, promoshion, personal). Перекладається ця компонента неоднозначно: і як просто

– люди, і як персонал, і як партнери. Останнє трактування найбільш допустиме.

Нероздільність послуг – ключова основа для розробки конкурентних переваг. Саме ця обставина стає принципово важливою при плануванні і реалізації маркетингових комунікацій, тому акцент робиться на матеріальні фактори і носії послуг. Для забезпечення конкурентних переваг і базових рекламних аргументів ринкової позиції Інституту професійно-технічної освіти НАПН України задіяні такі фактори: запрошені відомі висококваліфіковані виконавці-вчені; наукові результати; висока репутація й імідж Інституту; лояльність ПТНЗ; фінансова підтримка Інституту з боку державних закладів.

Створення цілісності процесу надання освітніх послуг засобами сайту вимагає від освітнього менеджменту формування й підтримки умов, факторів, які обумовлюють позицію лояльності, задоволення з боку ПТНЗ.

Унікальна природа освітніх послуг, їх спрямування на мислення, неосяжність, нематеріальність, динамічність, відсутність здатності до збереження і нероздільність джерела від споживача розширюється в управлінні маркетингом Інституту з традиційних «4Р» до «7Р», включаючи персонал (співробітники), фізичне оточення (споруда, аудиторії, обладнання), процес творення наукових розробок – *personal, physical evidence, process* [8].

Враховуючи перспективу інтеграції освітніх структур і простору на всіх рівнях освіти, обумовлюється необхідність у посиленні маркетингової системи управління освітніми послугами, включаючи рекламу, особисті продажі, канали розподілу, дослідження ринку і конкуренції.

Отже, для успішного керування якістю підготовки освітніх послуг та отримання доходів від їх збільшення, необхідно об'єднати зусилля науковців Інституту – з однієї сторони, й адміністрації ПТНЗ, а також викладачів і майстрів – з іншої, на використання моделі споживчого задоволення [9]. Адже без зв'язку ПТНЗ із науковим потенціалом Інституту, науковими розробками лабораторій, з роботами по стандартизації професій, без розробок підручників нового типу сьогодні неможливо підготувати компетентісного, а отже, конкурентоздатного на сучасному ринку праці робітника. Ефективність такого зв'язку у значній мірі забезпечується підвищенням маркетингової мобільності Інституту ПТО НАПН України саме засобами сайту.

Література

1. Гуммесон Э. Маркетинг услуг // Теория маркетинга / Под ред. М. Бейкера. – СПб. : Питер, 2002. С. 324–341.
2. Закон України «Про захист прав споживачів» від 12.05.1991 № 1023–ХІІ. [Електронний ресурс] // Офіційний веб-сайт Верховна Рада України <http://portal.rada.gov.ua> – Режим доступу до сайту : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1023-12> (26.11.2011). – Назва з екрану.
3. Закон України «Про захист економічної конкуренції» від 11.01.2001 №2210–ІІІ. [Електронний ресурс] // Офіційний веб-сайт Верховна Рада України <http://portal.rada.gov.ua> – Режим доступу до сайту : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2210-14> (26.11.2011). – Назва з екрану.
4. Котлер Ф. Основы маркетинга // Ф. Котлер, Г. Армстронг, Дж. Сондерс, В. Вонг. – Издательство : Вильямс, 2007. С. 215–217.
5. Жан-Жак Ламбен. Менеджмент, ориентированный на рынок. – Издательство : Питер, 2008. С. 115–121.
6. Николаева М.В. Маркетинг товаров и услуг. Деловой сервис. – СПб.: М., 2001. С. 89–93.
7. Николайчук Н.Е. Маркетинг и менеджмент услуг. Деловой сервис. – СПб. : Питер, 2005. С. 78–79.
8. Современный экономический словарь. – М., 2004.
9. Хаксевер К. Управление и организации в сфере услуг. – СПб. : Питер, 2002. С. 111–114.

Олександр Гуменний

Проблеми підвищення маркетингової мобільності на ринку освітніх послуг засобами сайту

У даній статті розглядається суттєві якісні проблеми та шляхи їх вирішення в процесі підвищення маркетингової мобільності на ринку освітніх послуг засобами сайту.

Ключові слова: маркетинг, маркетингова мобільність, освіта, освітня послуга.

Александр Гуменной

Проблемы повышения мобильности на рынке образовательных услуг средствами сайта

В данной статье рассматриваются существенные качественные проблемы и пути их решения в процессе повышения маркетинговой мобильности на рынке образовательных услуг средствами сайта.

Ключевые слова: маркетинг, маркетинговая мобильность, образование, образовательная услуга.

Oleksander Humennyi

Problems of improving marketing mobility of educational services by means of a site

In the article significant problems and their solutions in the process of increasing marketing mobility of educational services by means of a site are under consideration.

Key words: marketing, marketing mobility, education, educational service.

УДК 377.35

СУЧАСНИЙ ПІДХІД ДО РОЗРОБКИ АНКЕТИ ДЛЯ РОБОТОДАВЦІВ З МЕТОЮ ОЦІНЮВАННЯ ЯКОСТІ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ

Постановка проблеми. Найважливішою умовою модернізації професійно-технічної освіти є формування соціального діалогу та партнерських зв'язків освітніх установ, органів управління, професійних об'єднань і підприємств. Соціальний діалог і партнерські зв'язки освіти та економіки, що розвиваються на його основі, повинні стати засобом оновлення якості професійної освіти, її змісту, підвищення соціальної, економічної та особистісної її ефективності [4].

Актуальність та публікації з проблеми дослідження.

Однією з умов, за якої можливий конструктивний діалог в соціумі, є здійснення зворотного зв'язку між освітнім закладом та роботодавцем. Інструментом, що забезпечує такий зв'язок може стати анкетування. Вперше в дослідницькій роботі анкетування застосував Ф. Гальтон, який за допомогою анкет опитав сотню найбільш відомих британських учених. Сучасне бачення анкетування розкрив Айан Брейс [1]. У своїй книзі він розглянув роль опитувальних листів у дослідженні ринку, про аналізував різні їх типи, а також час і причини проведення інтерв'ю.

Метою статті є розгляд основних правил складання анкет та надання методичних рекомендацій щодо створення анкет для роботодавців.

Виклад основного матеріалу.

Визначимо, що саме ми будемо розуміти під анкетуванням.

Анкетування (англ. Survey) – метод отримання первинної інформації, що полягає у складанні анкет та проведенні опитування; застосовується в суспільних науках, при переписах населення, у вивченні громадської думки [2].

Анкетування - один з основних різновидів методу соціологічного опитування, при якому спілкування між дослідником і респондентом, що є джерелом бажаної інформації, опосередковується анкетною [6].

Анкетування проводиться в декілька етапів: виявлення мети анкетування; підбір цільової аудиторії; складання анкети; тестування анкети; проведення анкетування і повторна перевірка анкети.

Анкета – методичний засіб для отримання первинної соціологічної та соціально-психологічної інформації на основі вербальної комунікації – засіб опитування. Являє собою набір питань, кожне з яких логічно пов'язане з центральним завданням дослідження, а також можливі варіанти відповідей, з яких респондент повинен вибрати найбільш підходящі, або ж за їх зразком запропонувати власні [3].

Як правило, при складанні анкет дотримуються такої структури:

1. Вступ – звернення до респондента, де висловлюється прохання взяти участь у опитуванні; описується тема, вказуються цілі опитування, називається організація, яка його проводить, і, у разі доцільності, пояснюється техніка заповнення анкети. Звернення може починатись так: «Шановний респонденте, ...».

2. Початок – найбільш прості, нейтральні за змістом запитання анкети, що забезпечують установку на співробітництво.

3. Середина – тут розміщують більш складні питання, що потребують аналізу, роздумів.

4. Закінчення – тут складність запитання зменшується. Може бути розміщена, наприклад, так звана «паспортичка», тобто питання про стать, вік, фах тощо, тобто питання про особистість респондента які важливі для теми даного анкетування.

Складання анкет відбувається в декілька етапів. Як правило, це: визначення мети анкетування, кола та кількості респондентів, побудова гіпотези – наукового припущення щодо результату анкетування; компоновка питання; логічний контроль анкети (відповідність кожного з питань меті анкетування та правилам складання питань); апробація – проведення пробного анкетування на невеликій кількості людей з метою перевірки уявлення респондентів до опитування та виявлення їх реакції на питання анкети. Реєструються усі значущі ускладнення опитування, пов'язані з технікою заповнювання анкети, нерозумінням змісту запитань, окремих слів. За результатами апробації, до анкети вносяться необхідні правки.

Правила формулювання запитань:

1. Вибір форми запитання (відкриті, закриті, напівзакриті; прямі-непрямі) залежить, по-перше, від змісту інформації, яку дослідник хоче отримати; по-друге, від знання або незнання дослідником усіх можливих варіантів відповідей.

2. Наявність варіантів відповідей, що дозволить висловити

невизначеність судження («важко відповісти», «не знаю», «коли як»), сприяє підвищенню достовірності відповідей. Необхідно враховувати, що переважання таких відповідей означає або відсутність у опитуваного певної думки, або про невідповідність питання для отримання необхідної інформації.

3. Із формулювання запитання не повинен бути зрозумілим задум автора, воно не повинно схилити до певної відповіді.

4. Необхідно враховувати те, що послідовність запитань має значення.

5. Формулювання має бути точним.

6. Питання не повинні містити незрозумілі для респондента терміни та поняття, що мають неоднозначні чи розпливчасті формулювання.

Потрібно протистояти «синдрому жадібності» і не ставити зайвих питань, без яких можна обійтися. У той же час занадто сильне спрощення проблеми, постановка обмеженого числа питань дає можливість інтерпретувати отримані результати в бажаному напрямку.

1. Анкета не повинна бути великою і важкою для сприйняття (не більше 20–25 питань).

2. Слід обмежувати кількість відкритих питань (де потрібно вписати свій варіант відповіді). Пояснення просте – у всіх мало часу, тому, або відповідь буде логічною, але безглуздою (наприклад: «Чому Ви вибрали саме це творче об'єднання?» – «Захотів»), або відповіді не буде взагалі.

3. Опитуваний повинен просто читати питання і відмічати підходящі варіанти відповідей. Це дозволить заощадити час і отримати відповіді на більшість питань. При перерахуванні варіантів відповідей постаратися перерахувати всі можливі, але також уникати недоречних.

4. Необхідно наголосити на необхідності дотримання правила системності анкети. Це потрібно, щоб використовувати в наукових цілях інформацію не тільки з окремих питань, а й ту, яка виявляється при осмисленні всіх питань як взаємодіючих структур, а всіх відповідей на них як взаємодіючих елементів.

5. Безпосередньо перед початком опитування потрібно провести невелике тестування складеної анкети, бажано, не на своїх колегах. Досить буде десяти заповнених анкет, і Ви зможете виправити кілька явних недоліків в анкеті.

Експертиза діяльності установи вищої та середньої освіти з питання участі роботодавців у підготовці фахівців зводиться до аналізу таких напрямів [5].

Аналіз працевлаштування випускників: оцінка працевлаштування випускників за останні 3 роки (в які організації влаштовуються, на які посади, чи всі випускники працюють за спеціальністю); відомості про кадрове зростання випускників та причини звільнення з підприємств протягом року після закінчення навчального закладу; наявність даних служби зайнятості населення про кількість випускників; участь освітніх установ у працевлаштуванні випускників (залучення роботодавців до процедури підсумкової державної атестації випускників, наявність структури у вузі, що займається працевлаштуванням випускників; перелік заходів, що проводяться навчальними закладами з працевлаштування випускників); ефективність роботи керівництва установи ППО по даному напрямку діяльності.

Експерт при проведенні обробки анкетних даних повинен звернути увагу на наявність таких форм співпраці з роботодавцями в освітній установі, як: вивчення та аналіз ринку праці в даний час і на перспективу; проведення профорієнтаційної роботи серед молоді з метою підготовки з професій та спеціальностей, що користуються найбільшим попитом; впровадження в освітній процес передових технологій, ноу-хау, що дозволяють здійснювати випуск конкурентоспроможної продукції; надання в межах встановленої діяльності навчальних закладів можливості для спільного випуску товарних виробів у цехах підприємств, як компонента практичного навчання та трудового виховання; розвиток форм педагогічного і психологічного супроводу навчально-виховного процесу, наставництва, виділення з числа висококваліфікованих працівників, майстрів та інструкторів виробничого навчання; стажування викладачів і майстрів виробничого навчання; організація виробничої практики учнів; профорієнтаційна робота; обов'язкове працевлаштування випускників; спільна реалізація виховних програм; уточнення, оновлення та розробка кваліфікаційних характеристик (професійних стандартів); інформаційна підтримка освітнього процесу з боку підприємств; вирішення питань з охорони праці; спільне оновлення змісту освіти; впровадження в освітній процес технологічних «ноу-хау»; надання си-ровини та виробничих площ для потреб практичної підготовки; взаємна підтримка іміджу та сприяння в просуванні на ринок освітніх послуг і товарів; підготовка обопільних ініціатив з розвитку соціального діалогу у відповідних секторах регіональної економіки і т. д.

Ми вважаємо, що дотримання означених правил розробки

анкет може суттєво підвищити їх якість і сприяти підвищенню об'єктивності оцінювання якості ПТО.

Література

1. Айан Брейс. Анкетирование. Разработка опросных листов, их роль и значение при проведении рыночных исследований / Баланс Бизнес Букс – 2005 г.
2. Большой словарь по социологии (проект www.rusword.com.ua).
3. Головин С.Ю. Словарь практического психолога.
4. Козловцева О.С. Анкетирование. Основные правила составления анкет (методические рекомендации). Отдел мониторинга и программно-методической поддержки ГОУ ДОД МО «Центр развития творчества детей и юношества». – М. – 2010 г.
5. Методические рекомендации по оценке качества подготовки выпускников образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования с учетом мнения работодателей. – М. : Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки Российской Федерации, 2006 г.
6. Социологический словарь (проекта Socium, 2003 г.).

Андрій Гуралюк

Сучасний підхід до розробки анкети для роботодавців з метою оцінювання якості професійно-технічної освіти

У статті наведені методичні рекомендації з розробки анкети для роботодавців з метою підвищення якості підготовки випускників професійно-технічних навчальних закладів.

Ключові слова: анкета, анкетування, розробка анкет, методика розробки анкет, система ПТО, професійно-технічна освіта.

Андрей Гуралюк

Современный подход к разработке анкет для работодателей с целью оценивания качества профессионально-технического образования

В статье приведены методические рекомендации по разработке анкеты для работодателей с целью повышения качества подготовки выпускников профессионально-технических учебных заведений.

Ключевые слова: анкета, анкетирование, разработка анкет, методика разработки анкет, система ПТО, профессионально-техническое образование.

Andriy Huraliuk

Modern approach to designing questionnaires for employers in order to assess the quality of vocational education

This article reads methodological recommendations on making forms for employers with the aim to increase the quality of training vocational schools' graduates.

Key words: questionnaire survey, development of questionnaires, methodology development of questionnaires, VET system, vocational education.

УДК 377

МОНІТОРИНГ ЕФЕКТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ У ДНІПРОПЕТРОВСЬКІЙ ОБЛАСТІ

Одним із головних стратегічних напрямів сучасної державної політики є забезпечення умов для задоволення потреб громадян, суспільства та ринку праці в якісній професійно-технічній освіті шляхом створення нових, більш гнучких механізмів регулювання сфери професійної освіти, оновлення її структури й змісту, розвитку фундаментальності та практичної спрямованості освітніх програм, формування системи навчання впродовж життя, що стане одним з основоположних чинників забезпечення конкурентоспроможності України на світовому рівні [1]. Досвід країн Європейського Союзу свідчить, що для досягнення результативності та ефективності системи ПТО необхідно проводити значну кількість досліджень стану ринку праці та змін, що на ньому відбуваються [2]. Так визначаються професії, які користуватимуться попитом роботодавців, а також професії, з яких кадрів підготовлено більше, ніж реально потребує ринок праці.

Для виправлення цієї ситуації необхідно створювати відповідні структури й підрозділи, які будуть системно займатися моніторингом і прогнозуванням поточних та перспективних потреб ринку праці у кваліфікованих робітниках і кваліфікаційних вимог до них з боку роботодавців.

Метою статті є висвітлення напрямів моніторингових досліджень НМЦ у Дніпропетровській області.

Позитивним у цьому сенсі є досвід Фінляндії, де цим питанням опікуються на регіональному рівні органи управління освітою, науково-дослідні установи та безпосередньо навчальні заклади у співпраці із соціальними партнерами. У країні Суомі немає проблем щодо структурного, кадрового та фінансового забезпечення моніторингової системи [2].

В Україні широкому запровадженню моніторингових досліджень галузі професійно-технічної освіти сприяли міжнародні проекти ЄС «Підвищення ефективності управління системою ПТО на регіональному рівні в Україні» та українсько-канадський проект «Децентралізація управління професійним навчанням в Україні». Створені у межах названих проектів за

допомогою зарубіжних та українських фахівців інформаційно-аналітична система управління ПТО (ІАСУ ПТО) [3] та веб-портал ПТО [4] стали вагомим інструментарієм з організації здійснення моніторингу ефективності діяльності професійно-технічних навчальних закладів України.

ПТО Дніпропетровської області була пілотною у названих проектах і мала можливість однією із перших створити при навчально-методичному центрі нову структуру – інформаційно-аналітичний центр, який з 2007 р. функціонує і проводить моніторингові дослідження з таких головних напрямів:

1. Якість професійної підготовки.
2. Аналіз кадрового забезпечення ПТНЗ.
3. Аналіз ринку праці.
4. Комп'ютеризація та інформаційне забезпечення ПТНЗ.

Розглянемо детально кожний із напрямів:

Якість професійної підготовки. Для визначення рівня підготовки кваліфікованих робітників у ПТНЗ області по завершенню навчання згідно з визначеними термінами за робочими навчальними планами інформаційно-аналітичний центр узагальнює наступні матеріали моніторингу:

- аналіз державної кваліфікаційної та підсумкової атестації (аналітичні матеріали узагальнюються на основі даних з кожного ПТНЗ та довідок перевірок працівниками головного управління освіти і науки, НМЦ ПТО);

- щорічно у грудні – січні проводиться анкетування випускників ПТНЗ та роботодавців з метою дослідження професійної адаптації молодих робітників на виробництві та визначення рівня соціального партнерства між навчальними закладами й підприємствами – замовниками кадрів;

- з метою реагування на зауваження Рахункової палати України щодо ефективного використання бюджетних коштів на підготовку робітничих кадрів, виконання наказу МОН України від 02.02.2009 р. №55 «Про затвердження індикаторів ефективної діяльності та методичних рекомендацій щодо їх впровадження» щорічно за визначеними індикаторами здійснюється моніторинг ефективної діяльності всіх ПТНЗ області.

Аналіз кадрового забезпечення ПТНЗ. Щорічно за визначеними критеріями НМЦ ПТО проводить моніторинг наступних напрямів:

- закріплення майстрів в/н за навчальними групами, що дає можливість з'ясувати реальний стан справ щодо відповідності займаним посадам даної категорії педагогів до рівня їх

робітничої кваліфікації та визначити шляхи усунення недоліків з цього питання;

- аналіз тарифікації педагогічних працівників з метою приведення у відповідність до займаних посад;

- якісний склад педагогічних працівників ПТНЗ за розробленою НМЦ ПТО комп'ютерною програмою «Якісний склад педагогів ПТНЗ», яка дає повну достовірну інформацію про кожного педагогічного працівника професійно-технічного навчального закладу ПТО Дніпропетровської області за 25 показниками, головними з яких є рівень освіти, займана посада, педагогічний стаж, кваліфікаційний рівень (категорія), проходження атестації, курсів підвищення кваліфікації, стажування, наявність власних педагогічних розробок, рівень володіння комп'ютером, педагогічні нагороди.

Аналіз ринку праці. Інформаційно-аналітичний центр два рази на рік (станом на 01.01 та 01.07) здійснює моніторинг ринку праці за статистичними даними обласного центру зайнятості. Встановлено, що співвідношення кількості запропонованих підприємствами регіону вакансій робітничих професій до загальної кількості безробітних складало за ці періоди в середньому від 4 до 6 осіб на одне вакантне робоче місце.

Простежується певна сезонна закономірність збільшення безробітних громадян у зимовий період. На масові професії, за якими здійснюється підготовка робітничих кадрів в ПТНЗ області за державним замовленням: «Продавець продовольчих і непродовольчих товарів», «Контролер-касир», «Касир (в банку)», «Секретар», «Кухар», «Перукар», «Тракторист-машиніст сільськогосподарського виробництва», «Водії автотранспортних засобів», на одне вакантне робоче місце претендує 10–15 безробітних громадян з робітничою кваліфікацією. Відсутні вакансії з професій «Оператор комп'ютерного набору», «Провідник пасажирського вагону», «Канторський службовець (реєстрація та облік)».

Для керівників ПТНЗ надаються рекомендації щодо коригування співпраці педагогічних колективів із соціальними партнерами, регіональними службами зайнятості, органами місцевого самоврядування з питань формування державного замовлення, ефективного використання можливостей навчальних закладів.

Комп'ютеризація та інформаційне забезпечення ПТНЗ. Нині Україна, попри скрутне економічне становище, робить рішучі кроки до влиття у Світовий інформаційний простір,

вбачаючи одним із головних пріоритетів – інформатизацію освіти, як запоруку майбутнього інтелектуального потенціалу нації. Президентом України В.Ф. Януковичем 2011 рік визначений роком освіти та інформаційного суспільства [5].

Моніторинг з даного напрямку встановив, що станом на 2011 р. в ПТНЗ області функціонують 93 комп'ютерні класи. Всі професійно-технічні навчальні заклади області під'єднанні до мережі Інтернет і мають власні сайти. За наявності 2254 комп'ютерів навантаження на 1 комп'ютер складає 13 учнів. Одним із пріоритетних напрямів роботи ПТО області є впровадження в навчальний процес інформаційно-комунікаційних та інноваційних технологій. Станом на початок 2010–2011 навчального року в ПТНЗ області у навчальному процесі ефективно використовуються 14 електронних засобів навчання, які затверджені Міністерством освіти і науки, молоді та спорту України.

Обласна методична служба ПТО здійснює координацію діяльності зі створення педагогічними працівниками ПТНЗ області власних електронних засобів навчання. Результатом цієї спільної роботи є розробка 47 ЕЗН з професійної та загальноосвітньої підготовки, які запропоновані всім навчальним закладам для використання у навчальному процесі.

НМЦ ПТО від 2004 р. розроблено 7 комп'ютерних програм (баз даних), які щорічно використовуються при моніторингу діяльності ПТНЗ з різних напрямів:

1. Якісний склад педагогів ПТНЗ.
2. Інформаційна картка ПТНЗ.
3. Аналіз прийнятого контингенту учнів ПТНЗ.
4. Облік учнів пільгових категорій ПТНЗ.
5. Облік учнів ПТНЗ з обмеженими можливостями.
6. Учні ПТНЗ з багатодітних сімей.
7. Паспорт бібліотеки ПТНЗ.

Дані програми пройшли апробацію з упровадження в навчальних закладах області та успішно використовуються в системі профтехосвіти інших регіонів України. Ефективність їх застосування відображена у статті «Використання інформаційних технологій для проведення моніторингових досліджень діяльності ПТНЗ Дніпропетровської області» [6].

Для доведення до керівників навчальних закладів інформації про проведену інформаційно-аналітичним центром аналітичну діяльність з головних напрямів діяльності та наданих відповідних рекомендацій з вересня 2011 р. оновлено сайт НМЦ

ПТО у Дніпропетровській області, де створено окремий розділ «Моніторингові дослідження» [7].

Висновки. За результатами моніторингових досліджень, проведених інформаційно-аналітичним центром, головним управлінням освіти і науки облдержадміністрації, обласною методичною службою ПТО приймаються управлінські рішення з наступних питань:

- забезпечується більш якісне формування державного замовлення до потреб ринку праці та 100% виконання обсягів прийому у визначені Міністерством освіти і науки, молоді та спорту України терміни. В ПТНЗ області здійснюється ліцензування нових професій до потреб роботодавців. Так, у 2009–10 навчальному році в навчальних закладах області запроваджено нові професії: «Квітникар. Робітник зеленого будівництва», «Фотограф (фотороботи)», «Робітник з комплексного обслуговування і ремонту будинків» тощо;

- визначаються управлінські дії щодо покращення якісного складу педагогів – це направлення їх на курси підвищення кваліфікації, організація стажування педагогів на виробництві, закріплення майстрів виробничого навчання за навчальними групами згідно з наявною робітничою кваліфікацією тощо;

- внесення обґрунтованих пропозицій щодо зміни мережі, перепрофілювання навчальних закладів, створення центрів сучасних виробничих технологій на базі ПТНЗ, інших заходів управлінського впливу на діяльність ПТНЗ області.

Напрями подальшого дослідження полягають в обґрунтуванні програмно-технічного забезпечення моніторингу.

Література

1. Головінов В.П. Професійно-технічна освіта України у 1991–2011 роках (перелік головних подій, розвитку, проблемні питання, інформаційно-аналітичні, статистичні матеріали) / В.П. Головінов. – К. : ВРУ, 2011.
2. Центр освітнього моніторингу [Електронний ресурс] Режим доступу : http://kno.rada.gov.ua/komosviti/control/uk/publish/article;jsessionid=7C07872A841DFDA172A91B20A393323A?art_id=51092&cat_id=44731.
3. Автоматизована інформаційно-аналітична система «Профтех» [Електронний ресурс] Режим доступу : <http://www.proftechinfo.org.ua>.
4. Веб-портал ПТО Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України [Електронний ресурс] Режим доступу : <http://www.proftekhosvita.org.ua>.
5. Указ Президента України №926/2010 «Про заходи щодо забезпечення пріоритетного розвитку освіти в Україні». – К., 2010.

6. Корнієнко М.М. Використання інформаційних технологій для проведення моніторингових досліджень діяльності ПТНЗ Дніпропетровської області / М.М. Корнієнко // Журнал проф.-тех. освіта. – 2008. – №3.

7. Сайт навчально-методичного центру ПТО у Дніпропетровській області [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://onmc-dp.narod.ru>.

Микола Корнієнко

Моніторинг ефективної діяльності закладів професійно-технічної освіти у дніпропетровській області

Стаття розкриває систему проведення моніторингових досліджень за показниками, які визначають ефективність діяльності професійно-технічних навчальних закладів області. Проаналізовано організацію цієї діяльності інформаційно-аналітичним центром, що створений і функціонує на базі навчально-методичного центру ПТО у Дніпропетровській області.

Ключові слова: управління, моніторинг, показники, ефективність, аналітична діяльність, навчальний процес, результат.

Николай Корниенко

Мониторинг эффективной деятельности заведений профессионально-технического образования в Днепропетровской области

Статья раскрывает систему проведения мониторинговых исследований по показателям, которые определяют эффективность деятельности профессионально-технических учебных заведений области. Проанализировано организацию этой деятельности информационно-аналитическим центром, который создан и функционирует на базе научно-методического центра ПТО в Днепропетровской области.

Ключевые слова: управление, мониторинг, показатели, эффективность, аналитическая деятельность, образовательный процесс, результат.

Mykola Kornienko

Monitoring of Dnipropetrovsk region vocational schools' efficient operation

The article reveals a system of carrying out a monitoring research according to indicators that determine the effectiveness of operation of the region vocational schools. An organization of the operation is analyzed by an information-analytical center, which was created and works on the basis of a teaching VET Center in Dnepropetrovsk region.

Key words: management, monitoring, performances, efficiency, analytical work, learning process, result.

УДК 371

ОСОБЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ІНФОРМАЦІЙНО-АНАЛІТИЧНОЇ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ

Актуальність дослідження. Стрімкий розвиток комп'ютерної техніки та інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ) має значний вплив на сучасну систему професійно-технічної освіти (ПТО).

Розвиток систем підтримки управлінської діяльності на база мережі Інтернет зумовив розвиток низки технологічних рішень, що в свою чергу, зумовило створення та активне використання міжнародних стандартів і рекомендацій.

Мета дослідження полягає в обґрунтуванні функціональних можливостей інформаційно-аналітичної системи професійно-технічної освіти (ІАС ПРОФТЕХ).

Постановка задачі. Успішне впровадження ІКТ в систему ПТО пов'язано з розумінням функціональних можливостей і особливостей використання інфраструктурних систем управління (ІСУ) [1;2].

Інформаційно-аналітична система професійно-технічної освіти (ІАС ПРОФТЕХ) призначена для забезпечення користувачів можливістю отримувати звіти про стан національної професійно-технічної освіти в потрібних розрізах, на відповідних рівнях на основі бази даних уведених статистичних даних.

ІАС ПРОФТЕХ дозволяє здійснювати автоматизований оперативний (в режимі online) моніторинг якості та доступності освітніх послуг, результативності процесів децентралізації та розвитку професійно-технічної освіти завдяки:

- розрахункам (в автоматичному режимі) індикаторів ефективної діяльності професійно-технічних навчальних закладів (ПТНЗ) – як на рівні окремих закладів або цільових груп, так і на регіональному рівні;
- консолідації даних за рівнями аналітико-статистичного спостереження, порівняння регіональних показників у динаміці;
- можливості достатньо швидко отримувати та опрацьовувати результати досліджень завдяки гнучкому інструментарію створення та відображення різноманітних звітів;
- інтеграції наявних інформаційних ресурсів.

Таким чином, система забезпечує керівників професійно-технічної освіти (ПТО) різного рівня потужним інструментом, що надає можливість набагато оперативніше і швидше, ніж в рамках звичайного регулярного циклу здійснити збір, обробку та відображення статистичної інформації:

- відстежувати результативність ключових процесів в системі ПТО, її розвитку і децентралізації;

- розраховувати індикатори регіональних систем ПТО, порівнювати їх в межах окремих ПТНЗ, груп ПТНЗ, на міжрегіональному рівні, а також і з міжнародними освітніми показниками, оперативно інформувати органи управління ПТО щодо їх динаміки;

- керівникам ПТНЗ, регіональному та національному керівництву галузі приймати оперативні, але цілком обґрунтовані управлінські рішення;

- інтегрувати наявні інформаційні ресурси, сприяти ефективній співпраці як окремих ланок ПТО в Україні, так і на міжнародному рівні.

Інфраструктура ІАС ПРОФТЕХ охоплювала: Всеукраїнський інформаційно-аналітичний центр Інституту професійно-технічної освіти Національної академії педагогічних наук України (на першому етапі впровадження) та 6 регіональних інформаційно-аналітичних центрів професійно-технічної освіти (в Автономній Республіці Крим, Дніпропетровській, Львівській, Черкаській, Харківській областях і м. Києві), відповідно створених на базі обласних навчально-методичних центрів ПТО (НМЦ ПТО). Згодом сюди мають приєднатися інформаційно-аналітичні центри решти регіонів України, хоча ніяких технічних обмежень щодо такого приєднання до «мережі» ІАС ПРОФТЕХ немає вже в поточній реалізації системи.

Реалізація завдань інформаційно-аналітичного управління в системі ПТО потребує вирішення проблем, пов'язаних з:

- формуванням кадрового складу (виділення ставок працівникам регіональних інформаційно-аналітичних центрів, відповідного навчання та підвищення кваліфікації);

- матеріально-технічним забезпеченням (оргтехнікою, зв'язком, Інтернет);

- розробленням концептуальних та нормативно-правових документів, які визначають діяльність системи (концепції, положень, наказів, договорів);

- психологічної підготовки (формування думки про

необхідність здійснення аналізу ефективності діяльності навчального закладу в період динамічних змін, постійного відстеження ситуації на ринку праці);

- забезпеченням автоматизації процесів моніторингу (розробки сучасних програмних засобів);

- налагодженням партнерських відносин із статистичними партнерами та ПТНЗ щодо отримання необхідної інформації.

Важливою особливістю ІАС ПРОФТЕХ є доступність системи як для фахівців і керівництва галузі ПТО, так і для цільової аудиторії ПТО, тобто учнів, батьків, роботодавців, інших соціальних партнерів тощо. Єдина умова – це доступ до Інтернету, бо систему реалізовано як централізований Web-ресурс. Тобто, якогось обмеження доступу для перегляду інформаційної бази системи та генерації оперативних звітів на основі внесеної до неї сукупності показників діяльності ПТО й індикаторів, що є похідними від цих показників, немає.

Звичайно, є обмеження щодо доступу до системи фахівців, котрі відповідають за наповнення баз даних статистичними показниками та конструювання індикаторів ефективності, якості щодо. та для адміністраторів системи, котрі відповідають за її «технічний стан», але це звичайна річ для систем такого класу.

Основні функції ІАС ПРОФТЕХ:

1. Ведення даних по ПТНЗ на регіональному рівні.
2. Консолідація даних, що занесені в регіонах, в інформаційному центрі національного рівня.
3. Ведення метаданих по структурі вихідних даних (Показникам) та структурі даних, що обчислюються (Індикаторам) на загальнонаціональному рівні.
4. Генерація, відображення та розповсюдження оперативних та регулярних звітів у різноманітних розрізах та на різноманітних вибірках даних.

Функціональні можливості оффлайн-форми

Для введення системи в робочий стан, її необхідно наповнити інформацією. Тому професійно-технічним навчальним закладам необхідно зібрати та надати дані-показники, які є основою для розрахунку індикаторів.

Представникам ПТНЗ може бути надана можливість вводу та редагування значень показників свого навчального закладу в системі. Для цього необхідно мати дозвіл відповідної функціональності та доступ до Інтернет. На пілотному етапі формування бази даних ІАС «ПРОФТЕХ» можливість доступу представників ПТНЗ до цієї функції не передбачається.

У системі є можливість надати індивідуальні коди доступу в систему кожному ПТНЗ, але це може бути реалізовано за умов відповідної підготовки представників ПТНЗ. На пілотному етапі для представників ПТНЗ передбачена можливість передачі даних у систему за допомогою оффлайн-форми (форма для введення даних у систему).

Організація роботи з оффлайн-формою поділяється на три етапи:

Етап 1. Отримання оффлайн-форми (з Веб-сайту (www.proftechinfo.org.ua) або електронною поштою від адміністратора системи РІАЦ ПТО) та її заповнення представниками ПТНЗ.

Етап 2. Передача представником ПТНЗ оффлайн-форми адміністратору РІАЦ.

Етап 3. Здійснення контролю за змістом оффлайн-форми та її імпорт до системи працівником РІАЦ ПТО, який має код адміністративного доступу в систему.

Оффлайн-форма розроблена у форматі MS Exel (.xls). Після її заповнення (у визначені вічка відповідальними від ПТНЗ) і виконання відповідного алгоритму дій працівниками РІАЦ ПТО, вона автоматично імпортує отримані дані у базу ІАС «Профтех».

Форма має закладки: «Основні», «Контингент», «Кадри», «МТБ» та «Інші», які формуються автоматично із множини показників ПТНЗ. Представники ПТНЗ можуть отримати оффлайн-форму з Веб-сайту (www.proftechinfo.org.ua) або електронною поштою (доставка на електронних носіях) від адміністратора системи РІАЦ ПТО.

З метою допомоги працівникам ПТНЗ та усунення помилок при заповненні значень показників, в оффлайн-формі зазначається джерело інформації (конкретні форми статистичної звітності, результати анкетування, опитувань тощо).

Актуальними проблемами є достовірність, повнота і своєчасність інформації, яку надають ПТНЗ. Дані для введення в систему надаються професійно-технічним навчальним закладом один раз на рік.

Адміністративні роботи по введенню даних до системи усіх рівнів регламентуються ВІАЦ, відповідно до політики розмежування доступу.

Порядок заповнення оффлайн-форми

Представники ПТНЗ заповнюють оффлайн-форму за такою алгоритмом:

1. Відкрити надіслану форму (надсилається разом з листом

НМЦ ПТО) чи завантажити з веб-сайту ІАС «Профтехінфо».

2. Відкрити та заповнити закладку «ПТНЗ» (повна назва навчального закладу; адреса: індекс, область, район, місто, село, вулиця, будинок; календарний період).

3. Відкрити та заповнити закладку «Основні» числовими значеннями показників ПТНЗ у третьому стовпчику «Значення». Обов'язкова умова – всі комірки стовпчика «Значення» повинні бути заповнені (якщо дані відсутні, проставляється «0»), числові дані показників фінансування проставляються у тис. грн. десятковим дробом, через кому, наприклад, 23564,67).

4. Заповнений файл зберегти з іншою назвою (наприклад: *PTNZ_xxx_yy.xls*, де *xxx* – це назва ПТНЗ у довільній формі, наприклад: Київ N 19 або Черкаси N 33 чи МВПУ зв'язку, а *yy* – рік (07, 08), з метою, щоб працівникам РІАЦ ПТО та ВІАЦ ПТО було видно походження файлу).

5. Будь-які інші зміни у файл вносити не рекомендовано. Зайве доповнення не дасть можливості імпортувати файл.

7. Заповнені оффлайн-форми (за кожен навчальний рік ПТНЗ надає окремий файл) переслати на адресу електронної пошти РІАЦ ПТО чи дати на електронних носіях.

8. Паперовий екземпляр також передати чи надіслати до РІАЦ ПТО.

9. Зафіксувати повідомлення, коли і ким пошту отримано.

10. Увага: інші закладки файлу (професії, МТБ, кадри тощо) не заповнювати!

Відповідальність за надану інформацію

Навчальний заклад несе відповідальність за достовірність наданої інформації, яку регіональний інформаційно-аналітичний центр імпортує до інформаційно-аналітичної системи «Профтех». З метою встановлення відповідальності за інформативні дані, рекомендовано разом з оффлайн-формою надавати підписаний директором та завірений печаткою ПТНЗ паперовий екземпляр показників навчального закладу. Для економії часу рекомендовано виконувати друк безпосередньо з фалу Excel.

Імпорт оффлайн-форми в ІАС «Профтех»

Працівники регіональних інформаційно-аналітичних центрів перевіряють зміст надісланих файлів, за необхідністю уточнюють дані, після чого імпортують отриману інформацію до ІАС «Профтех». Функція «Імпорт» доступна у разі наявності файлу з оффлайн-формою обраного ПТНЗ та періоду. Функція «Імпорт» виконує імпорт даних із файлу оффлайн-форми у

показники обраного ПТНЗ за обраний період.

Порядок імпорту даних з оффлайн-форми у систему:

1. Ввійти в систему, використовуючи індивідуальний логін і пароль РІАЦ ПТО, за допомоги команди «імпорт оффлайн-форми», поступово виконуючи команди: обрати рік, зазначити місце файлу, який імпортується, після появи внизу додаткових вікон інформації ще раз вказати місце файлу та виконати функцію «імпортувати».

2. Ще раз увійти в систему до розділу «Показники та індикатори ПТНЗ» і перевірити, чи відбулось завантаження даних.

3. Якщо з будь-яких причин були невірно імпортовані дані, то очистити значення даного ПТНЗ в системі від таких даних можна:

- вручну, за допомогою відповідної функціональності веб-сайту при наявності адміністративного доступу прав (із сторінки «Показники та індикатори ПТНЗ»);

- за допомогою повторного імпорту чистого шаблону оффлайн-форми.

4. Поступово імпортувати дані всіх ПТНЗ регіону в систему.

ІАС ПРОФТЕХ є досить простою та надійною системою. При цьому вона цілком відповідає світовим тенденціям створення подібних систем, що було неодноразово засвідчено провідними міжнародними експертами з ПТО, котрі мали можливість ознайомитися з нею за часи відвідин України в рамках проекту «Підвищення ефективності управління професійно-технічною освітою на регіональному рівні в Україні» (2005–2009 рр.).

Висновок. Професійно-технічним навчальним закладам доцільно здійснити моніторинг за індикаторами ефективної діяльності навчального закладу, проаналізувати результати, порівняти їх з попередніми календарними періодами та проінформувати педагогічний колектив, при необхідності внести корекцію у планування.

Основним завданням побудованої моделі системи ПТО є створення інфокомунікаційного середовища управлінської діяльності.

Апробація і впровадження результатів дослідження. Апробація і впровадження результатів дослідження здійснюється на базі професійно-технічних закладів України.

Література

1. Довгялло А.М. Диалог пользователя и ЭВМ: основы проектирования и реализации: Монография. – К.: Наукова думка, 1981. – 231 с.
2. Глушков В.М. Кибернетика, вычислительная техника, информатика. Избрание трудов в 3 Т. /УССР: Институт кибернетики им. В.М. Глушкова. – К.: Наукова думка, 1990. – Т3: Кибернетика и ее применение в народном хозяйстве. – 224 с.

Андрій Плещ

Використання інформаційно-аналітичної системи професійно-технічної освіти

У статті розповідається як користуватися інформаційно-аналітичною системою професійно-технічної освіти: функціональні можливості оффлайн-форми, порядок заповнення оффлайн-форми, про відповідальність за надану інформацію, про імпорт оффлайн-форми в ІАС «Профтех»

Ключові слова: інформаційно-аналітична система, професійно-технічна освіта, оффлайн-форми, моніторинг, індикатор ефективності, статистичні дані.

Андрей Плещ

Использование информационно-аналитической системы профессионально-технического образования

В статье рассказывается как пользоваться информационно-аналитической системой профессионально-технического образования: функциональные возможности оффлайн-формы, порядок заполнения оффлайн-формы, об ответственности за предоставленную информацию, об импорте оффлайн-формы в ИАС «Профтех»

Ключевые слова: информационно-аналитическая система, профессионально-техническое образование, оффлайн-формы, мониторинг, индикатор эффективности, статистические данные.

Andriy Plesch

Use of information-analytical system for vocational education.

The article reveals use of information-analytical system for vocational education: off-line form functional capabilities, order of off-line form filling, responsibility for information given, import of off-line form to AIS “Proftech”.

Key words: information-analytical system, vocational education, off-line form, monitoring, efficiency indicator, statistic data.

Валентина Швець

УДК 377

**ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ СТВОРЕННЯ
ЕЛЕКТРОННИХ ПІДРУЧНИКІВ ТА ТЕСТУВАННЯ
У ПЛАТФОРМІ MOODLE НА ОСНОВІ LATEX**

Актуальність роботи. При створенні електронних підручників та тестових запитань з використанням платформи дистанційного навчання MOODLE постає завдання програмування формул і математичних виразів у платформі. Особливої актуальності набір текстів із застосуванням великої кількості формул набуває при створенні електронних підручників із загальнотехнічних та спеціальних дисциплін. Найпростішим є спосіб створення формули в редакторі формул Word: формула створюється в редакторі, а потім зберігається як малюнок з розширенням *.bmp, *.jpg або *.png. Після цього посилання на малюнок вставляється в HTML-текст електронного підручника або тестового запитання у платформі MOODLE. Недоліки такого способу подання формул в електронному підручнику очевидні: малюнок не підлягає редакції, для представлення кожної формули необхідний свій малюнок, що потребує великого обсягу пам'яті. З цих причин значно втрачається швидкість завантаження навчального матеріалу при роботі з ним у платформі MOODLE. Перелічені вище недоліки усуваються, якщо для представлення формул в платформі MOODLE використати мову розмітки даних для оформлення документів LaTeX. Для створення формул з використанням мови розмітки даних LaTeX необхідно писати міні-програми подання формул. Літературні джерела з використання LaTeX [1-6] містять тільки перелік правил написання програм. Разом з тим програмісту, який створює електронний підручник, важливо мати готові шаблони LaTeX-програм, що передають зміст формул. Збірник таких LaTeX-програм для створення електронних підручників з природничих дисциплін на сьогодні відсутній.

Метою даної статті є представлення створених автором готових LaTeX - програм типових формул, які використовуються при викладанні природничих дисциплін (фізики, фізичної хімії, електротехніки) в якості розділу методичних рекомендацій по створенню електронних підручників в рамках Всеукраїнського інноваційного проекту середньострокового пріоритетного

напряму «Розвиток інноваційної культури суспільства».

Змістова частина

Мова розмітки даних для оформлення документів LaTeX створена в 1984 р. Автор LaTeX – Леслі Лампорт [1]. В якості механізму для верстки LaTeX використовує TeX, створений Дональдом Кнутом [2]. LaTeX є стандартом підготовки математичних, фізичних, хімічних і технічних текстів для наукових видань. За допомогою LaTeX можна виконувати верстку математичних і фізичних рівнянь та формул, хімічних формул, структурних схем молекул, виконувати побудову графів, схем, таблиць, діаграм.

Формули й документи, написані в LaTeX, не потребують додаткової конвертації при розміщенні їх у платформах дистанційного навчання. Редактор LaTeX доступний для багатьох операційних систем: Linux, Unix, Windows, Mac OSX, RISC OS, Amiga OS. У багатьох розвинених комп'ютерних аналітичних системах: Maple, Mathematica, Maxima можливий експорт документів у форматі *.tex. Формули в LaTeX не малюють, а створюють шляхом набору спеціальних команд і в цьому полягає ще одна його перевага: немає необхідності кожного разу малювати формулу в тексті, її можна набрати один раз, а потім посилатись на неї в тексті.

LaTeX – вільне програмне забезпечення, що діє за ліцензією LaTeX Project Public License. Шрифт для LaTeX – Computer Modern, автором якого є Дональд Кнут. Написання формули чи математичного виразу в LATEX є процесом створення міні – програми за допомогою спеціальних символів. Відкривається і закривається ця міні – програма або за допомогою знаків \$\$ чи за допомогою косих дужок, або за допомогою команд `\begin {math}` та `\end {math}`. При наборі формул в LaTeX варто користуватися такими простими правилами:

1. Маленькі грецькі літери вводяться як `\alpha`, `\beta`, `\gamma`, а великі – як `\Gamma`, `\Delta`.
2. Верхні й нижні індекси вводяться при допомозі символів «^» та «_».
3. Квадратний корінь вводиться як `\sqrt`, корінь *n*-го ступеню друкується за допомогою `\sqrt [n]`.
4. Вектори вказують командою `\vec`.
5. Дріб верстається командою `\frac {...} {...}`.
6. Оператор інтегралу друкує команда `\int`.
7. Оператор суми друкує `\sum`.

Наводимо таблицю 1 основних позначень LaTeX.

Таблиця 1

Деякі позначення LaTeX

α	<code>\alpha</code>	β	<code>\beta</code>	γ	<code>\gamma</code>
δ	<code>\delta</code>	ϵ	<code>\epsilon</code>	ε	<code>\varepsilon</code>
ζ	<code>\zeta</code>	η	<code>\eta</code>	θ	<code>\theta</code>
ϑ	<code>\vartheta</code>	ι	<code>\iota</code>	κ	<code>\kappa</code>
λ	<code>\lambda</code>	μ	<code>\mu</code>	ν	<code>\nu</code>
ξ	<code>\xi</code>	π	<code>\pi</code>	ϖ	<code>\varpi</code>
ρ	<code>\rho</code>	ϱ	<code>\varrho</code>	σ	<code>\sigma</code>
ς	<code>\varsigma</code>	τ	<code>\tau</code>	υ	<code>\upsilon</code>
ϕ	<code>\phi</code>	φ	<code>\varphi</code>	χ	<code>\chi</code>
ψ	<code>\psi</code>	ω	<code>\omega</code>		
$+$	<code>+</code>	$-$	<code>-</code>	$*$	<code>*</code>
$\pm$	<code>\pm</code>	$\mp$	<code>\mp</code>	$\times$	<code>\times</code>
$\div$	<code>\div</code>	$\backslash$	<code>\setminus</code>	$\cdot$	<code>\cdot</code>
$\circ$	<code>\circ</code>	$\bullet$	<code>\bullet</code>	$\cap$	<code>\cap</code>
$\cup$	<code>\cup</code>	$\oplus$	<code>\oplus</code>	$\sqcap$	<code>\sqcap</code>
$\sqcup$	<code>\sqcup</code>	$\vee$	<code>\vee</code>	$\wedge$	<code>\wedge</code>
$\oplus$	<code>\oplus</code>	$\ominus$	<code>\ominus</code>	$\otimes$	<code>\otimes</code>
$\odot$	<code>\odot</code>	$\oslash$	<code>\oslash</code>	$\triangleleft$	<code>\triangleleft</code>
$\triangleright$	<code>\triangleright</code>	$\amalg$	<code>\amalg</code>	$\diamond$	<code>\diamond</code>
$\wr$	<code>\wr</code>	$\star$	<code>\star</code>	$\dagger$	<code>\dagger</code>
$\ddagger$	<code>\ddagger</code>	$\triangleup$	<code>\triangleup</code>	$\bigcirc$	<code>\bigcirc</code>
∇	<code>\nabla</code>				

На рис.1 показаний вигляд формули, що написана із застосуванням редактора LaTeX в електронному підручнику «Електротехніка з основами промислової електроніки», створеному в Інституті професійно-технічної освіти НАПНУ [7].

У стані динамічної рівноваги кількість теплоти, яка виділяється при проходженні струму: $Q_2 = I^2 \cdot R \cdot t$, та кількість теплоти, яка віддається навколишньому середовищу, Q_1 , зрівноважуються:

$$I^2 \cdot R \cdot t = K_0 \cdot S_0 \cdot \Theta \cdot t \quad (2.40).$$

Рис.1. Фрагмент сторінки електронного підручника «Електротехніка з основами промислової електроніки»

Значною перевагою редактора LaTeX є та, що формули, написані із застосуванням команд LaTeX легко редагуються і шляхом нескладних змін можуть бути перетворені на інші, їм подібні, з іншими коефіцієнтами, константами, тощо.

Автором статті створені міні-програми LaTeX для проведення тестування студентів в Державному університеті інформаційно-комунікаційних технологій з дисциплін «фізика» та «фізика оптичного зв'язку» [8], проведення практичних занять

На рис.2 зображений фрагмент сторінки з HTML-кодом, який відображає формули, зображені на рис.1.

У стані динамічної рівноваги кількість теплоти, яка виділяється при проходженні струму: $Q_2 = I^2 R \cdot t$, та кількість теплоти, яка віддається навколишньому середовищу: Q_1 , дорівнює: $Q_1 = Q_2$.

Зрівноважуються:

$$I^2 R \cdot t = K \cdot S \cdot \Theta \cdot t \quad (2.40)$$

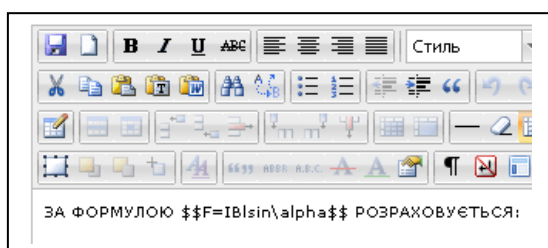
Таблица 2

Приклади створених автором міні-програм LaTeX формул, математичних виразів та рівнянь в платформі MOODLE

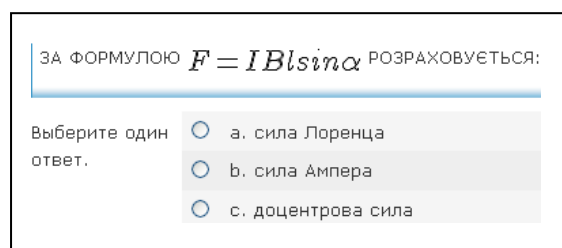
Міні-програма LaTeX	Вигляд формули на екрані
$\vec{p} = q \vec{l}$	$\vec{p} = q \vec{l}$
$\vec{M}_1 + \vec{M}_2 = 0$	$\vec{M}_1 + \vec{M}_2 = 0$
$B = \mu \mu_0 n I$	$B = \mu \mu_0 n I$
$q = q_0 \sin \omega t$	$q = q_0 \sin \omega$
$\{\delta\} = \{\beta\} T$	$\delta = \beta \cdot$

$T=2\pi\sqrt{LC}$	$T = 2\pi \sqrt{LC}$
-------------------	----------------------

Мова гіпертекстової розмітки даних LaTeX може використовуватись не тільки для представлення лекційного матеріалу в платформі MOODLE, але і для формування запитань та відповідей в тестових завданнях платформи дистанційного навчання. На рис. 3а показаний формат тестового запитання, сформованого з використанням мови LaTeX, на рис. 3б зображений вигляд запитання на екрані комп'ютера.



а)



б)

Рис. 3. Формат тестового запитання з використанням мови гіпертекстової розмітки даних LaTeX (3А) та відображення програми в LaTeX на екрані (3Б)

У випадку, коли для формування тестового питання використовується готовий малюнок формули, а не мова гіпертекстової розмітки даних LaTeX, необхідно вказувати посилання на малюнок як на електронний ресурс: формула $\varepsilon = - \frac{\Delta \Phi}{\Delta t}$ прописується в тестовому запитанні за допомогою url-посилання

`` (рис.4):

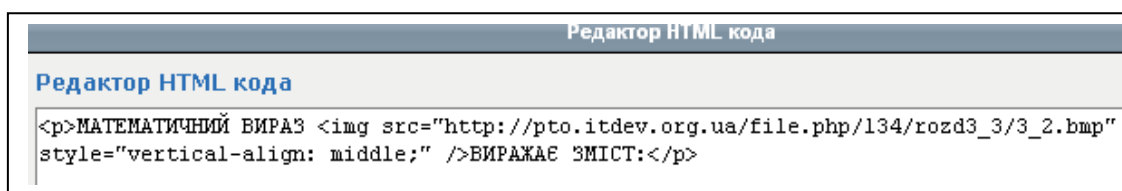


Рис.4. URL-посилання на папку з малюнками з метою відображення на екрані комп'ютера формули, яка виражає зміст закону Фарадея для електромагнітної індукції

Мова гіпертекстової розмітки даних LaTeX може бути використана також для формування відповіді на тестове запитання. Нижче наведений приклад формату тестового запитання в платформі MOODLE, який містить представлення формул у вигляді LaTeX:

можливість компіляції в різних платформах дистанційного навчання; варіативність виразів, створених із застосуванням LaTeX, можливість їх трансформації; безпосередній запис міні-програми, що представляє формулу в LaTeX, в текст без створення додаткових *url-посилань* на формулу; можливість багатократного використання створеного запису в LaTeX.

Мова гіпертекстової розмітки даних LaTeX забезпечує високу якість типографського друку та високу роздільну здатність при відображенні формули на екрані монітора, що є значним фактором на користь її застосування.

В лабораторії підручникотворення Інституту професійно-технічної освіти НАПНУ мова гіпертекстової розмітки даних LaTeX використана для створення підручника «Електротехніка з основами промислової електроніки. Частина І» та системи тестових завдань і завдань для самоконтролю в платформі дистанційного навчання MOODLE. Робота виконана в рамках Всеукраїнського інноваційного проекту «Відкрите інноваційне навчальне середовище системи професійно-технічної освіти».

Перспективи роботи

Планом лабораторії підручникотворення Інституту професійно-технічної освіти НАПНУ передбачено експериментальне впровадження підручника «Електротехніка з основами промислової електроніки. Частина І» та системи тестових завдань і завдань для самоконтролю в платформі дистанційного навчання MOODLE в професійно-технічних закладах освіти.

Література

1. *Lamport L.* LaTeX. A Document Preparation System. User's Guide and Reference Manual. Addition – Wesley Publishing Company, 1985.
2. *Кнут Д.* Все про TeX / Д. Кнут. – Протвино: RDTex, 1993. – 575 с.
3. *Спивак М.* Восхитительный TeX / М. Спивак. – М.: Мир. – 1993. – 285 с.
4. *Львовский С.М.* Набор и верстка математических формул в пакете LaTeX / С. львовский. – 2-е издание. – М.: Космосинформ. – 1995. – 373 с.
5. *Котельников И.* Издательская система LaTeX / И. Котельников, П. Чеботарев. – Новосибирск: Сибирский хронограф. – 1998. – 496 с.
6. *Широков Б.М.* RSTeX. Простой способ изящного оформления математических текстов: учебное пособие. – Петрозаводск: петрозаводский государственный университет. – 1994. – 80 с.
7. Всеукраїнський інноваційний проект «Відкрите інноваційне навчальне середовище системи професійно-технічної освіти» [Електронний ресурс]// Офіційний сайт Інституту професійно-технічної освіти НАПНУ. – Режим доступу до сайту : <http://www.pto.itdev.org.ua> (26.11.2012). – Назва з екрану.

8. Швець В.Д. Програмування контролю знань з механіки з використанням E-LEARNING платформи MOODLE // Тези IV Міжнар. наук.-метод. конференції «Сучасні тенденції розвитку вищої освіти, трансформація навчального процесу у технологію навчання». – К. : ДУІКТ, 2007. – С. 408.
9. Швець В.Д. Гіпертекстовий практикум для розрахунку електричних кіл // Тези доповідей V Міжнар. наук.-метод. конференції «Сучасні тенденції розвитку вищої освіти, трансформація навчального процесу у технологію навчання». – К. : ДУІКТ, 2008. – С. 396–398.
10. Швець В.Д. Програмування зворотних зв'язків між студентом навчального закладу I–II рівня акредитації та електронним навчальним середовищем (на прикладі теми «Основи електростатики») // Матеріали VI Міжнар. наук.-практ. конференції «Професійне становлення особистості: проблеми і перспективи». Хмельницький. – 24–26 жовтня 2011 р. Хмельницький, 2011. – С. 373–378.

Валентина Швець

Підвищення ефективності створення електронних підручників та тестування у платформі MOODLE на основі LATEX

У статті розглянуте актуальне питання методів програмування формул, рівнянь, математичних виразів при написанні електронних підручників і створенні тестових питань у платформі MOODLE. Представлені міні-програми для написання формул, математичних виразів, рівнянь з використанням редактора гіпертекстової розмітки даних LaTeX.

Ключові слова: інформаційні технології, LaTeX, MOODLE.

Валентина Швець

Повышение эффективности создания электронных учебников и тестирования на платформе MOODLE на основе LATEX

В статье рассмотрен актуальный вопрос о методах программирования формул, уравнений, математических выражений при написании электронных учебников и создании тестовых вопросов в платформе MOODLE. Представлены мини-программы для написания формул, уравнений, математических выражений с использованием редактора гипертекстовой разметки данных LaTeX.

Ключевые слова: информационные технологии, LaTeX, MOODLE.

Valentina Shvets

Improved creation of electronic textbooks and testing platform moodle-based latex

The question about methods of programming of formulas, the equations, of mathematical expressions at writing of electronic textbooks and creation of test questions in platform MOODLE is considered in article. Miniprograms for a writing of formulas, the equations, mathematical expressions with use of the editor of a hypertext marking of data LaTeX are presented.

Key words: information technologies, LaTeX, MOODLE.

**ІСТОРИЧНІ ТА ПОРІВНЯЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНІ АСПЕКТИ
ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ І НАВЧАННЯ**

Андрій Ворначев

УДК 377

**РОЛЬ ПРОФЕСІЙНИХ СТАНДАРТІВ У СТВОРЕННІ
КОНСТРУКТИВНИХ МЕХАНІЗМІВ ВЗАЄМОДІЇ СФЕРИ
ПРАЦІ Й СФЕРИ ОСВІТИ У ВЕЛИКОБРИТАНІЇ**

Уже не один десяток років у сучасному суспільстві гостро стоять проблеми підготовки й підбору професійних кадрів, чії знання, уміння й компетентність винні якомога точніше відповідати вимогам виробництва. Необхідність створення й впровадження в практику нових, більш ефективних і надійних підходів і методів дії й регулювання в цій сфері визначається зростаючою значущістю людського капіталу в подоланні соціально-економічних проблем. До таких проблем належать: прискорення темпів оновлення виробництва, що приводить до швидкого «старіння» отриманих кваліфікацій і вимагає їхнього постійного оновлення; посилення міграційних процесів, у результаті чого в розвинених країнах збільшується частка населення з низьким рівнем кваліфікації, підсилюється соціальне розшарування суспільства та його дестабілізація; поява нових глобальних ризиків і загроз (екологічні проблеми, боротьба з тероризмом тощо), подолання яких вимагає значних фінансових витрат і, отже, призводить до скорочення коштів, які виділяють на вирішення інших проблем.

Аналіз досвіду Великобританії у сфері професійної освіти показує, що ця країна веде цілеспрямовану й послідовну роботу з формування цілісної системи забезпечення стійкого соціально-економічного розвитку, в основі якого – формування партнерських, взаємовигідних відносин між різними сферами суспільства. Створення конструктивних механізмів взаємодії сфери праці й сфери освіти, що підвищують ефективність і знижують витрати (часові, фінансові, людські тощо) процесу підготовки й використання професійних кадрів, є одним з елементів такої системи.

У Великобританії професійні стандарти – документи, що встановлюють вимоги до знань, умінь, компетентності, досвіду, системи цінностей і особистих якостей, що є необхідними для

виконання певної роботи або професійних обов'язків, є одним з інструментів, які дають змогу створити стійку й ефективну взаємодію сфери праці й сфери освіти, забезпечити раціональне використання людських ресурсів і, в остаточному підсумку, сприяти стійкому розвитку британського суспільства.

Структура й зміст професійних стандартів варіює в широких межах і залежить від низки факторів, наприклад, від характеру професійної діяльності, регламентованої стандартом (перевага стереотипних або унікальних дій); від конкретних завдань, які розв'язуються цим стандартом і визначаються певними відповідними нормативними документами, а також від методів їхнього створення. Діяльність по розробці, удосконалюванню й широкому впровадженню в практику професійних стандартів у Великобританії ведеться по декількох напрямках.

По-перше, відбувається рух від локальних галузевих систем стандартів до формування загальнонаціональних систем.

По-друге, розробляються нові підходи й методи формування та використання професійних стандартів. Вони починають активно застосовуватися як у сфері праці, забезпечуючи керований кар'єрний ріст і професійний розвиток, так і в сфері освіти, де створюють основу для розробки програм професійної підготовки й більш ефективних методів оцінювання та атестації результатів професійного навчання.

По-третє, збільшується коло «користувачів» професійних стандартів. Воно охоплює не тільки співробітників кадрових служб і служб, відповідальних за внутрішньофірмову підготовку персоналу, а й роботодавців та працівників, учнів професійної освіти різного рівня, викладачів і керівників навчальних закладів.

По-четверте, розширюється обмін досвідом із проблем формування й використання професійних стандартів.

Використання професійних стандартів вносить вагомий вклад у розвиток і функціонування як сфери праці, так і сфери освіти Великобританії.

У сфері праці професійні стандарти сприяють:

- формуванню й підтримці високого професійного рівня робочої сили, що найбільш повно відповідає потребам виробництва й, отже, забезпечує підвищення продуктивності та конкурентоспроможності;
- визначенню й формулюванню потреб у робочій силі та професійній підготовці;
- ефективному, обґрунтованому підбору кадрів і проведенню «внутрішньофірмового» професійного навчання;

- проведенню перевірки, атестації й сертифікації кваліфікацій;

- розвитку мобільності робочих кадрів.

У сфері освіти професійні стандарти використовуються при:

- розробці програм професійної підготовки, методів оцінки, сертифікації й акредитації всіх видів професійного навчання, що найбільш точно відповідають певним потребам економіки;

- забезпеченню узгодженості освітніх програм різного рівня й виду і посиленню цілісності всієї системи професійної підготовки й, отже, побудови ефективної та гнучкої системи, здатної швидко й адекватно відповідати на зміни в соціально-економічній сфері.

Використання професійних стандартів дає змогу:

1) роботодавцям:

- підвищувати продуктивність, поліпшувати якість виробництва та послуг і тим самим не тільки підтримувати, а й підсилювати свою конкурентоспроможність;

- знижувати витрати на підбір кадрів і проведення внутрішньофірмового навчання;

- ефективно підвищувати знання, уміння й компетентність співробітників;

2) працівникам:

- визначати вміння й знання, необхідні для конкретної професії;

- більш точно оцінювати потреби й можливості в професійній підготовці;

- визначати та реалізовувати чіткі і ясні шляхи кар'єрного росту;

- одержувати рекомендації для проходження сертифікації/акредитації;

- підвищувати свою мобільність у межах національної економіки.

У Великобританії національні професійні стандарти (National Occupational Standards) є одним з елементів системи забезпечення якості робочої сили. До цієї системи, крім стандартів, входять наступні компоненти: *мережа* Галузових кваліфікаційних рад (Рад із розвитку галузових кваліфікацій) (Sector Skills Councils), які визначають і прогнозують знання, уміння й компетентність, необхідні в економіці; *програми* професійної освіти й підготовки, що охоплюють вікові групи від 14 років і більше і які забезпечують зв'язок різних типів

навчання, починаючи з базових ступенів і закінчуючи післявузівськими ступенями; *рамка* кваліфікацій, що складається з шести рівнів і поєднує всі можливі варіанти освіти й професійної підготовки; *автономні* коледжі та приватні навчальні заклади, що реалізують програми професійного навчання й підготовки і тісно співробітничать із регіональними організаціями й місцевим бізнесом для того, щоб забезпечувати відповідність програм підготовки вимогам сфери праці даного регіону.

Основною структурою, що регулює та координує діяльність по створенню професійних стандартів у країні, є Рада з національних професійних стандартів (The National Occupational Standards Board), яку було створено в 2003 р. замість Групи з проектів і стандартів. Членами ради є представники Агентства з кваліфікацій та освітніх програм (QCA), Шотландського кваліфікаційного агентства (Scottish Qualifications Authority (SQA)), Агентства Уельсу з кваліфікацій, освітніх програм і оцінювання (Qualifications, Curriculum and Assessment Authority for Wales (ACCAC)), Ради з навчальних програм, іспитів та оцінювання Північної Ірландії (Council for the Curriculum, Examinations and Assessment (CCEA) for Northern Ireland), Агентства з розвитку галузевих кваліфікацій (Sector Skills Development Agency (SSDA)) і шість представників роботодавців. Очолює Раду один із представників роботодавців. Для проведення повсякденної роботи з керівництва процесом розробки професійних стандартів Рада створює Координаційну групу, до якої входять представники всіх чотирьох національних агентств, що регулюють питання кваліфікацій.

Головне завдання Ради – забезпечити високий рівень професійних стандартів, що діють у країні, їх відповідність кращим світовим зразкам. Рада фінансує створення й оновлення стандартів на конкурсній основі, стежить за ходом виконання проектів по розробці стандартів і затверджує результати. Безпосереднє затвердження стандарту здійснює Координаційна група (UK Coordinating Group (UKCG)), що діє від імені Ради з національних професійних стандартів. Керує Координаційною групою Агентство з розвитку галузевих кваліфікацій (від квітня 2008 р. функції Агентства перейшли до Комітету з працевлаштування і кваліфікацій. Починаючи з 1 квітня 2007 р., всі національні професійні стандарти проходять процедуру оцінки з використанням Критеріїв якості (NOS Quality Criteria).

Безпосередньо розробку національних професійних стандартів проводять ради з розвитку галузевих кваліфікацій, а в

тих галузях, де ради ще не створені, – організації з розробки стандартів (Standards Setting Bodies). Тільки ради й організації можуть брати участь у конкурсах на проекти щодо створення національних професійних стандартів. Ради є своєрідними «опікунами» розроблених ними стандартів. Вони відповідають за їхнє дотримання та оновлення, забезпечують вільне й безкоштовне одержання стандартів всіма організаціями, що присуджують кваліфікації, а також установами продовженої й вищої освіти, які використовують у своїй роботі національні професійні стандарти.

Досвід Великобританії показує, що створення якісних професійних стандартів, їх ефективне використання, оновлення й розвиток вимагають врегулювання низки проблем, зокрема: *залучення* всіх зацікавлених сторін до роботи щодо формування й використання професійних стандартів, раціональний розподіл повноважень між ними (тут особливу увагу необхідно приділяти ролі й участі роботодавців у цьому процесі); *формування* організаційних механізмів розробки й підтримки професійних стандартів, які давали б змогу вчасно і якісно оновляти стандарти й забезпечували б узгодженість «нових» і «старих» стандартів.

Одним з підходів до вирішення цих проблем є створення галузевих рад, у яких представники роботодавців формують і надають урядові, органам керування й установам професійної освіти різного рівня та всім зацікавленим організаціям матеріали, що відображають позицію й потреби роботодавців із проблем підготовки професійних кадрів, зокрема: *оцінка* кваліфікаційного рівня робочих кадрів і його відповідність вимогам окремих галузей та економіки в цілому; *основні* напрями розвитку професійно-кваліфікаційного рівня робітничих кадрів; *функціонування* системи професійної освіти, фахової підготовки та її вдосконалення; *робота* служб зайнятості тощо.

Ради, як правило, створюються об'єднаннями роботодавців, що користуються авторитетом, та справляють вплив у своїй сфері і мають потенціал та досвід ведення досліджень і аналізу проблем підготовки й використання професійних кадрів, розробки і практичної реалізації рекомендацій з удосконалювання політики й практики у сфері розвитку кадрового потенціалу галузі. До роботи рад активно залучаються практики й експерти з органів управління, професійних спілок, асоціацій і організацій, сфери освіти. Ради активно взаємодіють із органами управління національного й регіонального рівнів. Доповіді та рекомендації, підготовлені радами, використовуються й враховуються при форму-

ванні державної політики у сфері розвитку професійних кадрів.

Література

1. Coles M., Werquin P. The role of national qualifications systems in helping to modernise vocational education and training systems. // CEDEFOP (ed.) Modernising vocational education and training Fourth report on vocational education and training research in Europe: background report Volume 3. –Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2008 (Cedefop Reference series).
2. Framework of actions for the Lifelong Development of Competences and Qualifications. Evaluation report. UNICE, 2006.
3. Qualifications Systems. Bridges to Lifelong Learning. OECD, 2006.

Андрій Ворначев

Роль професійних стандартів у створенні конструктивних механізмів взаємодії сфери праці й сфери освіти у Великобританії

У статті вивчаються питання конструктивних механізмів взаємодії сфери праці й сфери освіти у Великобританії завдяки професійним стандартам. Уточнюються компоненти національних професійних стандартів, регулювання діяльності щодо їх створення, використання та управління.

Ключові слова: професійні стандарти, національні професійні стандарти, компетентність, кваліфікація, професійні кадри.

Андрей Ворначёв

Роль профессиональных стандартов в создании конструктивных механизмов взаимодействия сферы труда и сферы образования в Великобритании

В статье изучаются вопросы конструктивных механизмов взаимодействия сферы труда и сферы образования в Великобритании благодаря профессиональным стандартам. Уточняются компоненты национальных профессиональных стандартов, регулирование деятельности относительно их создания, использования и управления.

Ключевые слова: профессиональные стандарты, национальные профессиональные стандарты, компетентность, квалификация, профессиональные кадры.

Andriy Vornachev

The role of occupational standards in constructive mechanisms of interaction of work and education spheres in Great Britain

The article studies questions of constructive mechanisms of interaction of work and education spheres in Great Britain due to occupational standards. The components of national occupational standards, process regulation concerning their creation, use and control are specified.

Key words: occupational standards, national occupational standards, competence, qualification, professional personnel.

ПРОГНОЗИРОВАНИЕ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ: ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

Актуальность. Современные отношения между системой подготовки рабочих кадров и рынком труда характеризуются рядом противоречий. Основные из них состоят в необходимости самообеспечения человека в жестких рыночных условиях и привычкой полагаться на государство; между сохраняющейся государственной формой управления профессиональным образованием и растущей активностью социальных партнеров; между необходимостью рационального распределения трудовых ресурсов и неосознанностью выбора профессии значительной частью старшеклассников; между необходимостью последовательной модернизации профессио-нального образования и отсутствием методики прогнозирования ее развития.

Следует отметить, что управление образованием как динамической системой требует прогнозной информации о перспективах ее развития, необходимых для принятия соответствующих эффективных решений. От качества прогнозов и их эффективного использования при управлении системой образования зависит как качество «человеческого капитала», так и эффективность функционирования экономики в целом. В экономически развитых странах прогнозированию развития системы образования придается большое значение. Затраты на исследования и разработки в этом направлении составляют ежегодно около 2% всех ассигнований на науку в области образования. Выигрыш от исследований и разработок более чем в 50 раз превышает затраты, связанные с их проведением. Особо важная роль должна придаваться прогнозированию развития системы образования в условиях экономического кризиса [8]. Таким образом, прогнозирование развития системы профессионально-технического образования является актуальным и перспективным направлением педагогических исследований.

Прогнозирование развития образовательных систем является междисциплинарной проблемой, которая исследуется в рамках нескольких наук (педагогике, экономике, социологии, математики и т. д.). Эффективное решение данной проблемы предполагает осуществление анализа теории и практики развития про-

фессионально-технических учебных заведений в конкретной экономической ситуации, который дан в работах А. Беляевой, Н. Бочкиной, Э. Зеера, Г. Зборовского, А. Лейбовича, А. Новикова, И. Смирнова, Л. Соломко, Е. Третьякова, В. Ушакова и других исследователей. Проблема прогнозирования развития образовательных систем тесно связана с проблемой мониторинга качества образования, которая рассмотрена в работах В. Беспалько, Л. Зауэра, В. Кальней, И. Кулемина, Н. Мельниковой, Т. Шамова, С. Шишова, Г. Файзулиной. В последние годы значительно возрос интерес к теоретическому осмыслению проблемы функционирования образовательной системы в условиях рыночной экономики. Отдельные аспекты проблемы экономического развития учреждений профессионально-технического образования раскрыты в исследованиях Е. Бутко, А. Глазунова, О. Мельника, М. Никитина, П. Новикова, Н. Пахолкова, Е. Сабурова, И. Смирнова и др. Анализ проблемы прогнозирования и развития образовательных систем посвящены работы Б. Гершунского, Л. Костаняна, В. Леднева, О. Олейникова, В. Северова, Н. Сергеева, А. Тодосийчука и других исследователей. Кроме того, в работах перечисленных исследователей в недостаточной степени отражены пути решения актуальной социально-экономической проблемы разработки достоверных прогнозов относительно развития системы профессионально-технического образования. Целью данной статьи является анализ существующих подходов к решению проблемы прогнозирования развития системы подготовки рабочих кадров.

Прогнозирование для *целей* управления развитием системой образования, рассматриваемое как предсказание будущих изменений, является выбором методов и подходов для наилучшего использования накопленных знаний о развитии образования в краткосрочной, среднесрочной и долгосрочной перспективе. Прогноз представляет собой вероятностную оценку будущих результатов и путей развития системы образования, а также ресурсов и организационных мероприятий, необходимых для его осуществления. В процессе прогнозирования используются следующие принципы: *системности* (предусматривающий рассмотрение объекта прогнозирования и прогнозный фон как систему взаимосвязей и соотношений); *оптимальности* (предусматривает разработку точных и достоверных прогнозов при минимальных затратах); *аналогичности* (предполагающий использование в качестве источника опережающей информации о развитии анализируемого объекта знания о траектории развития сходных объек-

тов); *комплексности* (обеспечивающий всестороннее описание объекта прогнозирования); *специфичности* (предполагающий обязательный учет отличительных, характерных особенностей и признаков, присущих только анализируемому объекту) [8].

Прогнозирование является необходимым элементом государственного регулирования системы образования, разработки перспективных стратегических планов, национальных программ и проектов. Принятие стратегических решений, без учета прогнозных оценок последствий их реализации, способствуют углублению кризисных социально-экономических явлений. Прогнозирование (долгосрочное, среднесрочное и краткосрочное) определяет возможные тенденции развития системы образования под воздействием внешних и внутренних факторов, оценивает траектории его динамики, пути и последствия воздействия на эти траектории, чтобы можно было выбрать оптимальный путь развития в прогнозном периоде. Специфика системы профессионально-технического образования заключается в том, что результаты образовательного процесса носят отложенный характер, то есть набор профессиональных знаний, навыков и умений, заложенных в учебные программы, используется обучаемыми на практике через 1–3 года. Это означает, что сами образовательные программы должны в значительной степени ориентироваться на неочевидные перспективные потребности в рабочих кадрах, которые сегодня только формируются.

Прогноз развития системы профессионально-технического образования связан, в первую очередь, с прогнозированием потребности в квалифицированных рабочих кадрах. Многие экономически развитые страны разрабатывают прогностичные проекты, увязывающие систему образования с развитием производства. Традиционные подходы в большей степени ориентируются на моделирование процессов развития образовательной системы и прогнозирование на этой основе ее количественных показателей с учетом ожидаемых демографических тенденций и оценки потребностей в специалистах различных секторов экономики [10].

Наиболее известными работами в этой области служат разрабатываемые в США прогнозы образования и занятости. Прогнозы образования разрабатывает Бюро статистики труда с горизонтом на 10–15 лет, они охватывают такие показатели, как численность студентов по уровням образования, профессорско-преподавательский персонал, объемы финансирования и другие количественные индикаторы. Прогнозы занятости также разрабатываются с десятилетним горизонтом, в их основе лежат ряды

статистических данных и модели расчета прогностических показателей для более чем 500 специальностей. В числе прогнозируемых индикаторов – численность занятых, изменения в численности занятых, число самозанятых, среднегодовые объемы открывающихся вакансий (в том числе новых рабочих мест). Эти данные представляются в разрезе уровней и категорий образования, требуемых для занятия соответствующих рабочих мест [7].

В Германии вопросами прогнозирования рабочей силы и развития образования занимаются многочисленные комиссии, экономические научно-исследовательские институты, а также исследовательские университеты. В 60-е годы проекты трудовых ресурсов выполнялись Немецким институтом прогнозирования национальной экономики. Позже Министерство труда и социального обеспечения представило проекты трудовых ресурсов на длительный период, за которым последовали прогнозы отраслевых министерств, преследовавших определенные социальные и экономические цели. В 70-х годах в целях координации деятельности по прогнозированию были созданы Министерство информации и Координационное министерство по прогнозированию рабочей силы. При планировании профессионального образования в Германии приходится сочетать два подхода: с одной стороны, учитывать адаптацию системы образования к рыночному спросу (как в стране с типично рыночной экономикой), с другой – активное влияние государственных органов управления на развитие системы образования (как в стране с централизованным планированием экономики).

Во Франции, где сложилась одна из наиболее развитых систем экономического прогнозирования, государство в значительной степени регулирует процесс подготовки рабочих кадров. Прогнозирование рабочей силы осуществляется в рамках пятилетних планов. Основное содержание прогнозов заключается в определении количества рабочих мест, учета объема производства и прогнозов производительности и продолжительности труда, а также анализа динамических изменений профессиональной структуры рабочей силы. Численность работающих в профессиональном разрезе на последний год планируемого периода рассчитывается как отношение соответствующих коэффициентов профессиональной структуры к общему объему занятости. Затем с учетом демографической ситуации и профессиональной мобильности определяется потребность набора в систему образования. Таковы основные методологические моменты прогнозирования рабочей силы и образования в стране в настоящее время.

В Великобритании планирование развития рабочей силы понимается как политика по координации спроса и предложения различных уровней квалифицированного труда. Эта политика вырабатывается на основе докладов о развитии трудовых ресурсов, подготовленных различными правительственными институтами и комитетами.

В Японии, где значительная доля профессиональных учебных заведений принадлежит корпорациям, до середины 70-х годов государство практически не вмешивалось в эту область образования. В ответ на растущий спрос промышленности на специалистов технологического профиля в 60-е годы, правительство просто увеличило прием учащихся на соответствующие отделения государственных учебных заведений. В настоящее время планирование и прогнозирование занятости в Японии осуществляется на основе мероприятий, основные задачи которых – приведение в соответствие спроса и предложения рабочей силы и борьба с последствиями сдвигов в ее возрастной структуре.

Анализ опыта зарубежных стран с развитой рыночной экономикой (США, Франции, Германии, Великобритании, Японии) позволяет выделить два подхода к прогнозированию профессионального образования:

1. Прогнозы численности специалистов являются составной частью общих глобальных прогнозов занятости, где рассматриваются взаимосвязанные вопросы перспектив экономического роста, развития спроса и предложения на рынке труда, эволюции профессиональной структуры занятости рабочей силы, в том числе по категориям работников.

Такого рода прогнозы служат государственным органам исходным материалом для определения и ориентации политики в области профессионального образования, давая картину эволюции потребностей набора в систему образования.

2. Согласно второму подходу, идея количественно-качественных прогнозов отвергается, и в общих чертах рассматривается возможный рост спроса на специалистов с учетом социальных факторов (условия труда, заработная плата и др.).

Следует отметить, что даже в странах, где традиция разработки прогнозов трудовых ресурсов достаточно развита, общая погрешность прогнозных оценок остается высокой. Так, например, прогнозы кадровых потребностей в научно-технических работниках, которые разрабатывались в Великобритании Комитетом трудовых ресурсов по науке и технологии, давали завышенную, по сравнению с фактическим

спросом, (на 30–60%) оценок потребности в кадрах [6].

Перспективы развития системы профессионально-технического образования не могут определяться самой системой, а должны, прежде всего, отвечать потребностям текущего и перспективного спроса на рабочую силу, квалификации и умения удовлетворять образовательные и профессиональные потребности граждан. В условиях перманентных технологических изменений и расширения сферы использования информационных технологий, потребности экономики и рынка труда требуют от системы профессионально-технического образования быстрой реакции на эти изменения, что, в свою очередь, возможно лишь при условии гибкости и адаптивности системы, а также прогнозирования перспектив ее развития. Однако, отечественная система профессионально-технического образования характеризуется значительной инерцией и не может достаточно быстро перестраиваться в соответствии с перспективными потребностями рынка труда.

Целенаправленная работа по формированию прогнозов востребованности умений привела к появлению комплексных технологий, подходов и перехода от традиционных количественных методов прогнозирования (анализа с позиции спроса) к качественным методам исследования тенденций, обеспечивающим более быстрое «реагирование» на изменения на рынке труда в виде разработки сценариев развития, изучения потоков, систем и др. [3]. Следует оговориться, что указанные методы еще находятся в стадии становления, и до сих пор не существует совершенных технологий оценки потребности в умениях и квалификациях.

В странах ЕС вопросами исследования и прогнозирования рынка труда занимаются как правительственные структуры, академические исследовательские институты, структуры социального партнерства или организации работодателей, так и структуры системы профессионального образования и обучения (ПОО). Так, например, в Германии этими вопросами занимается Федеральный институт ПОО, Институт рынка труда и профессиональных исследований при трехстороннем Федеральном институте занятости, а также ряд региональных и отраслевых структур. Во Франции макроэкономические прогнозы находятся в ведении Объединенного международного бюро экономических перспектив, а на региональном и отраслевом уровне соответствующая работа проводится так называемыми «обсерваториями или наблюдательными комитетами». В Бельгии вопросы прогнозирования и развития

ПОО находятся в ведении работодателей. Следует отметить, что во многих странах отмечается нехватка специальных институтов / структур, занимающихся прогнозами занятости и спроса на квалификации и анализом потребностей в обучении [4].

В ФРГ вопросами исследований изменений в профессиях и умениях занимаются два института: Федеральный институт профессионального образования и обучения и Институт исследований по вопросам рынка труда и профессий при Федеральном институте занятости. За последние три года были обновлены стандарты по 70 профессиям и созданы 30 совершенно новых профессий. Основной задачей на ближайшую перспективу является совершенствование прогностических методов для обеспечения опережающего характера модернизации обучения и стандартов обучения [7].

По инициативе Федерального министерства образования и науки в 1998 г. была принята так называемая «система раннего обнаружения тенденций в развитии умений». В реализации этой системы участвует ряд организаций: Федеральное министерство образования и науки, Проектное агентство по вопросам труда и технологий, Федеральный институт ПОО, Институт исследований по вопросам рынка труда и профессий, Институт Фраунгофера по вопросам труда и организации, Институт структурной политики и развития экономики, Германский фонд торговли и промышленности для содействия ПОО и Научный центр в Берлине.

В настоящее время в рамках этой системы реализуется несколько проектов, например: анализ объявлений о вакансиях; обзор предприятий, дающих объявления о вакансиях; исследования региональных программ продолженного обучения; исследования программ обучения технических колледжей и университетов с точки зрения формируемых умений; апробирование системы раннего обнаружения требований к умениям в инновационных сферах занятости (как возникают эти требования, как осуществлять сбор информации для проведения соответствующего мониторинга тенденций); разработка процесса мониторинга изменения востребованности умений на рабочем месте; тенденции развития умений в сфере обслуживания; выявление тенденций в развитии умений как основы для раннего обнаружения изменений требований к умениям; раннее обнаружение новых требований к умениям через сеть торговых ассоциаций и палат; сравнительные международные исследования и т. п. [4].

Проблема рассогласованности системы профессионального образования и рынка труда в 80-х гг. прошлого века стала предметом серьезного обсуждения в Нидерландах. Традиционные прогностичные парадигмы (и особенно ориентированные на планирование, такие, как теория человеческого капитала и подход, который назывался «рабочая сила-требования») не способствовали устранению дисбаланса между системой профессионального образования и существующими профессиями, новыми информационными, коммуникационными технологиями и растущей безработицей, особенно среди наименее квалифицированных работников. Для решения проблемы было предложено два подхода: «прямое регулирование» и «гибкое регулирование».

Первый метод предполагает планирование программ профессионального обучения на основе информации об изменении содержания труда. Второй – пытается скорректировать недостатки первого и исходит из невозможности реалистичного прогнозирования потребностей рынка труда, предполагает наличие и задействование различных структур, организаций и сегментов сектора профессионального обучения для максимального разделения задач и сфер ответственности. То есть фактически было признано, что сама система профессионального образования не в состоянии отслеживать изменения в профессиональной деятельности, в ее задачу входит обеспечение освоения базовых профессиональных квалификаций для конкретных профессиональных областей.

Метод «гибкого приспособления» представлял собой шаг вперед, но и он не мог решить такой важной проблемы, как формулирование конкретных ориентиров для разработки содержания программ обучения. Именно поэтому в конце XX века были разработаны новые подходы к анализу рынка труда, включающие в себя «комбинированную модель» (сочетает элементы двух выше описанных методов) и метод, получивший название «формулировка ключевых вопросов и базовых проблем» [9]. Эти методы позволяют получить более четкую информацию и оказываются полезными для адаптации и обновления образовательных программ, однако они являются недостаточными для создания совершенно новых образовательных программ.

«Комбинированная модель» основана на опросе большой группы выпускников каких-либо курсов системы ПОО относительно их текущей занятости и работы, их первого места работы

после завершения обучения. Этот анализ позволяет выявить важные тенденции в востребованных базовых профессиональных квалификаций: может быть проведено сравнение курсов начального профессионального образования, с точки зрения квалификаций, которые требуются для последующей работы, и могут быть выявлены потребности в курсах повышения квалификации и т. д. Анализ полученной информации позволяет установить разницу в функциях, которые должен уметь осуществлять работник в начале трудовой деятельности и в последующей профессиональной карьере. Еще одним (необязательным) элементом этого метода является опрос руководителей средних и крупных предприятий, использующих новейшие технологии и формы организации труда. Эти опросы помогают сформировать представление о развитии текущих тенденций, политике в области набора кадров, изменениях в организации труда и т. д.

Метод «формулирования ключевых квалификаций и базовых проблем» предполагает опросы работников относительно тех базовых (основных) проблем и ситуаций, требует от них принятия решений и осуществление выбора. Далее следуют вопросы относительно знаний и умений, которые нужны для решения этих базовых проблем, причем за точку отсчета принимаются различные аспекты ключевых квалификаций. Использование этих методов позволяет частично решить такую проблему, как недостаточность индикаторов, указывающих на изменения в осуществлении трудовых операций и востребованности квалификаций, предоставляют работодателям влиять на развитие системы ПОО. Кроме того, их использование привело к установлению тесного контакта ПОО с рынком труда и созданию большого количества различных консультационных структур, позволяющих работодателям участвовать в решении проблем ПОО.

Традиционные подходы в большей степени ориентируются на моделирование процессов развития образовательной системы и прогнозирование на этой основе ее количественных показателей с учетом ожидаемых демографических тенденций и оценки потребностей в специалистах различных секторов экономики. Наиболее известными работами в этой области служат разрабатываемые в США прогнозы образования и занятости. Прогнозы образования разрабатываются с горизонтом на 10 лет и охватывают такие показатели, как численность студентов по уровням образования, профессорско-преподавательский персонал, объемы финансирования и другие количественные индикаторы. Прогнозы занятости также разрабатываются с

десятилетним горизонтом, в их основе лежат ряды статистических данных и модели расчета прогностических показателей для более чем 500 специальностей. В числе прогнозируемых индикаторов – численность занятых, изменения в численности занятых, число самозанятых, среднегодовые объемы открывающихся вакансий (в том числе новых рабочих мест). Эти данные представляются в разрезе уровней и категорий образования, требуемых для занятия соответствующих рабочих мест [7].

Изложенное выше позволяет сформулировать следующие выводы: в настоящее время проблема прогнозирования развития профессионально-технического образования (профессионального образования и обучения) является объектом исследования в экономически развитых странах; прогнозирование осуществляется в двух основных направлениях: прогнозирование потребности в квалифицированных рабочих кадрах и прогнозирование спроса на квалификации и умения; достижение большей точности прогнозов развития систем профессионального образования и обучения предполагает совершенствование методологии и методов прогнозирования, а также выбор индикативных показателей, на основе которых оно осуществляется. Проблема прогнозирования развития профессионально-технического образования является актуальной для Украины и одним из направлений ее решения является использование зарубежного опыта с учетом социально-экономических и образовательных реалий.

Література

1. *Алашеев С.Ю.* Концептуальные основы организации мониторинга региональных систем начального профессионального образования / С. Ю. Алашеев, Н. Ю. Посталюк // Стандарты и мониторинг в образовании. – 2006. – № 5. – С. 39–42.
2. *Алашеев С.Ю.* Обзор мировых практик организации взаимодействия рынка труда и системы профессионального образования / С. Ю. Алашеев, Т. Г. Кутейницына, Н. Ю. Посталюк // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России. – Петрозаводск, 2005. – С. 7–27.
3. *Муравьев А.А.* Социальное партнерство в сфере профессионального образования в странах ЕС / А. А. Муравьева // Труд за рубежом. – 2005. – №2. – С. 61–82
4. *Олейникова О.Н.* Прогнозы потребности в умениях и профессиональное образование и обучение – опыт ЕС [Электронный ресурс] / О. Н. Олейникова, А. А. Муравьева. – Режим доступа к ресурсу : <http://www.cvets.ru/deyat3.html>.
5. *Рыжаков М.В.* Образование как сложная открытая нелинейная самоорганизующаяся система / М. В. Рыжаков // Стандарты и

мониторинг в образовании. – 2000. – №1. – С. 48–51.

6. Северов В. Г. Зарубежный опыт прогнозирования потребностей в специалистах / В. Г. Северов // Материалы конференции Британского Совета. – Иркутск, б. н. и., 2004. – С. 62–69.

7. Соколов А.В. Долгосрочное прогнозирование тенденций развития образования методами Форсайт / Александр Васильевич Соколов // Вопросы образования. – 2004. – № 3. – С. 66–76.

8. Тодосийчук А.В. Прогнозирование развития системы образования / А. В. Тодосийчук // Образование в документах. – 2008. – №7. – С. 23–37.

9. Ходусов А.Н. Концептуальные основы, методология организации и развития профессионального образования / А. Н. Ходусов // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: Гуманитарные науки. – 2008. – № 2. – С. 87–93.

10. Шафранов-Куцев Г.Н. Концептуальные подходы к долгосрочному прогнозированию инновационного развития системы профессионального образования крупного региона / Геннадий Филиппович Шафранов-Куцев // Вестник Тюменского государственного университета. – 2010. – №4. – С. 4–14.

Дмитрий Закатнов

Прогнозирование развития системы профессионально-технического образования: зарубежный опыт

Прогнозирование развития образовательных систем является одной из актуальных социально-педагогических проблем. В статье рассмотрены некоторые подходы к прогнозированию развития системы профессионально-технического образования в экономически развитых странах.

Ключевые слова: прогнозирование, методы прогнозирования, прогноз развития системы профессионального образования и обучения.

Дмитро Закатнов

Прогнозування розвитку системи професійно-технічної освіти: зарубіжний досвід

Прогнозування розвитку освітніх систем є однією з актуальних соціально-педагогічних проблем. У статті розглянуто деякі підходи до прогнозування розвитку систем професійно-технічної освіти в економічно розвинених країнах.

Ключові слова: прогнозування, методи прогнозування, прогноз розвитку системи професійної освіти й навчання.

Dmitry Zakatnov

Forecasting the development of a vocational training system: foreign experience

Forecasting the development of educational systems is one of actual socially-pedagogical problems. In the article some approaches to forecasting the development of a vocational training system in economically developed countries are considered.

Key words: forecasting, forecasting methods, forecast of a vocational training system development.

УДК 377.1

ПРОФЕСІЙНА ОСВІТА В АВСТРАЛІЇ: СУЧАСНИЙ СТАН І ПЕРСПЕКТИВИ

Розвиток людини як особистості, як суб'єкта діяльності є найважливішою метою та завданням будь-якої освітньої системи і має розглядатися в її системотворчому компоненті.

Ключову роль в особистісно орієнтованому педагогічному процесі відіграє можливість вибору професії. Людина має любити працю, відчувати радість від неї, розуміти її необхідність і корисність, усвідомити, що праця – це основна форма вияву її таланту. Недарма американський філософ і педагог Джон Дьюї був прихильником праці ще у школі не тільки тому, що вона готує дітей до технічних професій, а й тому, що визнав її головним чинником громадського життя. На його думку, необхідного досвіду діти набувають, передусім, у процесі ручної праці, трудового навчання, яке він розглядав як елемент загальної освіти [1, с. 85].

Професійна освіта є складовою системи освіти будь-якої країни. Вона передбачає оволодіння громадянами знаннями, уміннями і навичками в обраній галузі професійної діяльності; здобуття професії відповідно до їх покликань, інтересів, здібностей, а також допрофесійну підготовку, перепідготовку, підвищення кваліфікації.

Проблема реформування професійної освіти є важливою для сучасного суспільства. Вона привертає увагу дослідників із різних галузей знань, у тому числі: О. Аніщенко, Р. Абдєєва, О. Джуринського, І. Зязюна, В. Семиченко, Б. Фульфсона.

Структурні особливості цієї системи освіти розглядали: О. Голотюк, К. Корсак, Т. Ляшенко, В. Минько, Ю. Ткаченко, Л. Єрмак, М. Бикова, Д. Романов, Дж. Серл, В. Шмідт, М. Лемківський, О. Стахова, У. Лисак, Т. Ємельянова, Р. Бренан, Е. Сміт, Б. Найт, П. Млотковскі, Дж. Стенвік, Дж. Харгрівз, Ф. Бедді, С. Паттісон, Р. Світ, Дж. Міско, Т. Кармел, М. Сімонс, Р. Харріс, Р. Шрів та інші. Усі ці наукові дослідження – вагомий внесок у розв'язання проблем реформування професійної освіти.

Водночас, на наш погляд, актуальною є потреба в детальному вивченні особливостей професійної освіти Австралії. Адже Австралія – один із лідерів міжнародного освітнього простору, федеральний уряд країни здійснює ретельний контроль

над усіма навчальними закладами, а британська модель освіти є панівною в австралійській системі.

Отже, метою статті є аналіз професійної освіти в Австралії, виокремлення її високих стандартів якості. Сьогодні, коли вища освіта активно реалізовує положення Болонської декларації, дискусії стосовно місця й ролі професійно-технічної освіти у системі зарубіжної освіти мають перейти у площину вивчення, урахування й конкретного аналізу кращого зарубіжного досвіду у цій галузі та слугувати основою оновлення навчально-виховного процесу в Україні.

Наголосимо, що професійна освіта Австралії представлена секторами TAFE й VET. Зокрема, TAFE (Technical and Further Education) – це технічна та подальша освіта – австралійський професійно-технічний і навчальний сектор, який фінансується урядом і сфокусований на практичній освіті. TAFE – найбільше освітянське об'єднання в країні, яке опікується позашкільною освітою. В Австралії функціонує 250 інститутів TAFE. Австралійські коледжі пропонують широкий спектр різних програм із маркетингу, бізнесу, дизайну, інформаційних технологій, туристичного та готельного менеджменту, бухгалтерського обліку, архітектури, садівництва, електроніки, кулінарії, перукарської справи, курсів сантехніків, медсестер, автомеханіків, спортивного і рекреаційного менеджменту та ін. Ці навчальні заклади можуть бути або приватними, або державними. Вони, об'єднані в систему TAFE, вважаються найбільш престижними. Для зарахування потрібно свідоцтво про закінчення середньої школи. Професійні коледжі, технологічні інститути, політехнікуми прирівнюються до наших технікумів, училищ і є проміжним етапом між середньою та вищою освітою. Контингент, який обирає навчання у цьому закладі, якнайшвидше прагне працювати за фахом, оскільки вступати до них можна із 16 років.

Головною особливістю TAFE є багатоступеневе навчання. Програми професійної підготовки студентів передбачають отримання відповідного документу після закінчення навчального закладу. Перевага цих австралійських коледжів полягає в тому, що студенти мають можливість переходити з однієї спеціальності або програми на іншу без іспитів. Після закінчення навчального процесу, в залежності від його тривалості, студенти одержують професійний сертифікат I–IV ступенів, сертифікат вищого рівня (Advanced Certificate) чи професійний диплом (Diploma), диплом підвищеного рівня/з відзнакою (Advanced

Diploma). Як свідчить аналіз дослідницьких матеріалів, на перших етапах термін навчання для отримання сертифіката (Certificate I та Certificate II), в залежності від спеціальності, триває від 3 до 40 тижнів; на двох наступних (Certificate III та Certificate IV) – від 20 до 40 тижнів. Студент, за власним бажанням, може закінчити навчання після кожного із етапів: отриманий документ вже надає йому право шукати роботу за спеціальністю. На нашу думку, трьохтижнева підготовка у рамках сертифікату I ступеня навряд чи дає підстави претендувати на дійсно кваліфіковану працю. Водночас проходження повного циклу TAFE – серйозна заявка на професіоналізм.

Диплом видається, загалом, після 1,5–2 років навчання, а диплом вищого рівня – 2,5–3 років навчання. Останній уможливорює пошук роботи на менеджерських посадах середньої ланки. За рядом спеціальностей можна пройти практику – найчастіше оплачувану. Наприклад, найбільш поширений різновид коледжів – це спеціалізовані школи туристичного й готельного менеджменту. Тут здійснюється цілеспрямована підготовка кадрів для готелів, ресторанів, турфірм. Школи пропонують навчання, чітко спрямоване на розвиток професійних навичок у результаті проходження практичних занять. Практику студенти проходять, працюючи у готелях, і нерідко одержують за свою працю винагороду [2].

Вважаємо за доцільне акцентувати увагу на тому, що всі навчальні заклади TAFE забезпечують студентів достатнім рівнем знань, що є одним із шляхів до вищої освіти. Коледжі TAFE, зазвичай, мають домовленість про співпрацю з університетами – частіше свого штату, що дозволяє їм пропонувати студентам «вищого рівня» програму навчання, яка відповідає рівню бакалавра. Ступінь бакалавра, який присвоюється випускникам коледжу, в цьому випадку отримує акредитацію вузу-партнера. При цьому є можливість продовжити здобувати освіту на другому або навіть на третьому курсі університету-партнера.

Державні коледжі TAFE разом з приватними навчальними закладами середньої спеціальної освіти утворюють систему VET. VET (Vocational Education and Training) – професійно-технічна освіта. У цю категорію входять приватні навчальні коледжі, центри для навчання дорослого населення, організації, установи, які підтримують тісні зв'язки з університетами та різними професійними спільнотами свого штату.

Коледжі пропонують широкий спектр сертифікованих і

дипломних програм, які забезпечують практичний підхід до навчання. Приватні коледжі, в основному, пропонують програми професійного навчання, починаючи з рівня Certificate IV. Вимоги до абітурієнтів тут дещо легші, проте вартість навчання вища. Найбільш дорогими вважаються програми підготовки спеціалістів готельної індустрії. Це пояснюється тим, що в загальну вартість включено оплату за проживання та харчування, оскільки студенти живуть у тих же готелях, де й проходять практику, а вона (практика) інколи займає половину навчального часу.

Таблиця 1

Особи віком від 15 років і старші в австралійській системі освіти VET, у відсотках (2006–2010 рр.)

Вік	2006	2007	2008	2009	2010
15–19 років	30,2	29,9	30,0	29,8	30,8
20–24 роки	18,8	18,3	18,0	17,8	18,6
25–44 роки	9,9	9,7	9,7	9,6	10,1
45–64 роки	5,9	5,9	5,9	5,7	6,1
65–старші	1,0	1,0	1,0	0,9	0,8
15–64	11,4	11,3	11,3	11,1	11,6

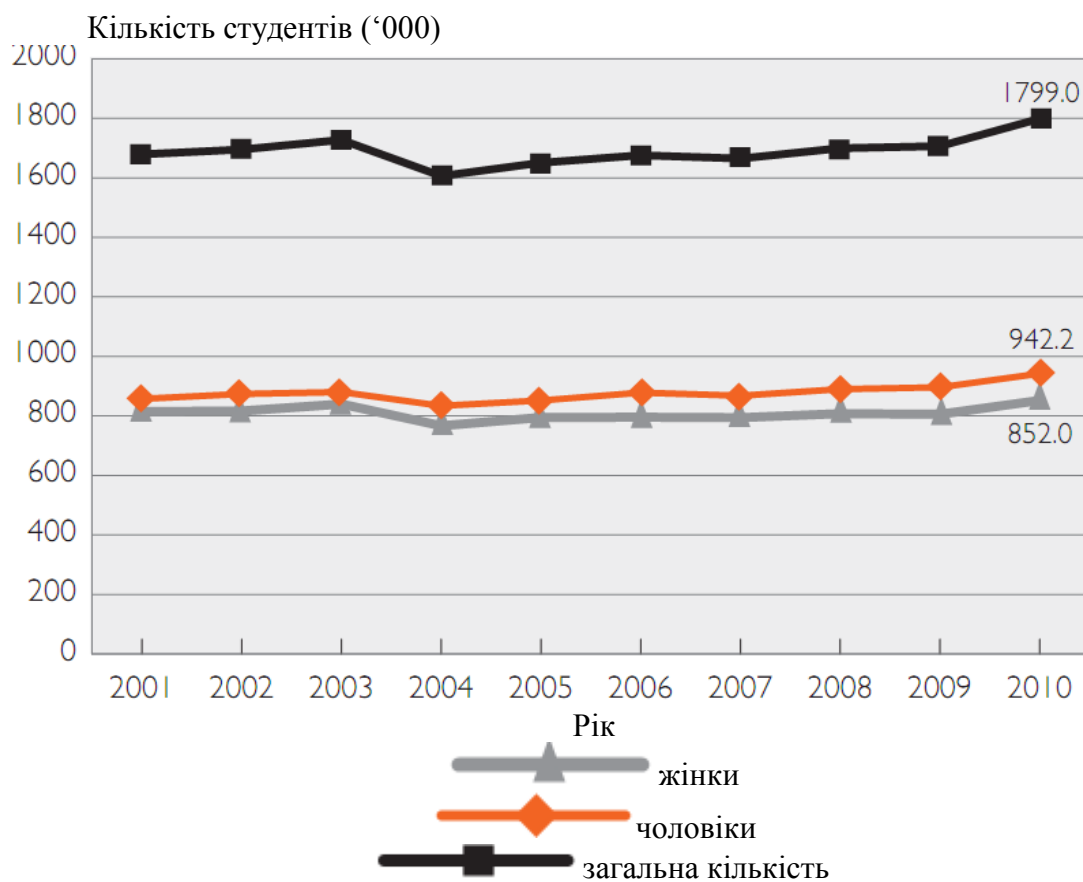


Рис. 1. Кількість студентів за статтю в австралійській системі освіти VET (2001–2010 рр.)

Австралійські професійні навчальні заклади VET дають можливість уніфікувати свої професійні уміння в реальному чи

змодельованому робочому середовищі. Одержаний практичний досвід забезпечує гарантію працевлаштування. Професії у VET характеризуються високим рівнем мобільності. Контингент VET головним чином зорієнтований на два ключові результати: задоволення професією, яку обирають; впевненість у працевлаштуванні. Узагальнюючи сказане, конкретизуємо цифрами якісні показники високих стандартів освіти в австралійській системі VET (рис. 1, табл. 1–2) [4]. Урахування статистичних даних, показаних на рис. 1, у табл. 1–2, сприяє підвищенню надійності прогнозування успіхів розвитку професійної освіти Австралії.

Особливо важливо вказати на те, що комерційні та державні підприємства разом розробляють плани навчальних курсів, на основі яких потім створюються і затверджуються державою програми професійної підготовки. Навчання за цими програмами відбувається у державних навчальних закладах TAFE, приватних коледжах і багатьох школах та університетах. Це дозволяє людині використати здобуті знання у реальному світі, одержати і практичні уміння, і теоретичні знання. Австралійці вчаться на практиці, а не просто, читаючи підручники. Ці навчальні програми можуть бути використані як шлях до вищої освіти, бо випускники можуть вступати до університетів із зарахуванням одного чи двох років навчання. Такий шлях одержання вищої освіти стає все більш популярним серед студентів, які, крім ступеня бакалавра, хотіли б мати кваліфікацію у практичній галузі, або які, пройшовши практичне навчання, хотіли б перейти до програм вищого рівня.

Таблиця 2

**Характеристика студентських колективів
у австралійській системі освіти VET (2009–2010 рр.)**

Показники	2009 (‘000)	2010 (‘000)	% від загальної кількості студентів	2009-10 % зміни
Чоловіки	896,2	942,2	52,4	5,1
Жінки	805,6	852,0	47,4	5,8
15–24 роки	734,9	769,0	42,7	4,6
45 років та більше	338,6	365,4	20,3	7,9
Студенти з вадами	100,9	110,1	6,1	9,1
Місцеві	74,8	83,2	4,6	11,3
Англійська мова не є рідною	254,3	271,4	15,1	6,7
Стаціонар	240,1	263,4	14,6	9,7
Студенти, практиканти, які проходять підготовку із відривом від виробництва	345,8	359,5	20,0	4,0
Працевлаштовані	958,7	1022,6	56,8	6,7
Загальна кількість студентів	1706,7	1799,0	100,0	5,4

Навчальний рік у системі TAFE починається у лютому і закінчується в грудні, а курси англійської мови можуть розпочинатися і в інший час. Навчальні програми розраховані на різні строки: від кількох годин до трьох років. Кількість учнів у середньому становить п'ятнадцять осіб і ніколи не перевищує тридцяти студентів. Під час навчання багато уваги приділяється практиці і заняттям у класах, хоча може бути використана університетська методика, яка базується на лекційних і семінарських заняттях. Успішність студентів, учнів, як правило, оцінюється за результатами письмових контрольних робіт, виступів у класах, за підсумками практики і коротких тестів.

Сектор вищої освіти більше направлений на випускників шкіл, VET – для усіх вікових категорій, включаючи ще й сільські та регіональні місцевості. Сучасний австралійський фахівець після закінчення ВНЗ потрапляє у суспільство, яке постійно модернізується. Тому його підготовленість до виконання професійних дій структурується здатністю враховувати умови, які постійно змінюються, умінням володіти технологією моделювання; правильністю рішень, які приймаються; вибором норм, правил, які найбільш придатні для конкретної життєвої ситуації. В Австралії вчать любити зміни і перетворення. Тому населення вміє шукати нові ідеї та способи реалізації своїх задумів, швидко адаптовуватися, розуміти ситуацію.

З огляду на переконливість тверджень, наведемо такі статистичні дані: у 2010 р. в системі VET навчалось 1,8 млн. студентів у порівнянні з 1,7 млн. в 2009 р.; у професійній освіті задіяно приблизно 1 із 9 осіб віком від 15 до 64 років; 87,6% випускників працевлаштувалися чи продовжили подальше навчання у 2009 р. та 86,6% – у 2010 р.; поточні витрати на австралійську громадську систему VET в 2009 році становили \$6803,4 млн., у порівнянні з \$7575,7 млн. за 2010 р.

Важливого значення набуває те, що федеральний уряд країни розробив систему нормативно-правових актів і документів у галузі професійної освіти для забезпечення реалізації державної політики в цій галузі. Національні стратегії ухвалені всіма штатами та територіями, австралійським урядом, щоб досягти поставлених цілей у системі професійно-технічного навчання на всій території Австралії: *Shaping our Future: Australia's National Strategy for VET 2004–2010*; *The 2005 Australian Flexible Learning Framework for VET*; *Bridging Pathways*; *Partners in a Learning Culture*; *National Strategy for Vocational Education and Training for Adult Prisoners and Offenders*

in Australia 2001. Зауважимо, що нами було виокремлено нормативно-правові акти згідно штатів та територій:

1. **Австралійська столична територія:** Canberra Institute of Technology Act 1987, Vocational Education and Training Act 1995, The Hotel School Act 1996;

2. **Північна територія:** Education Act 1979, Northern Territory University Act 1989, Northern Territory Employment and Training Authority Act 1991;

3. **Новий Південний Уельс:** Industrial and Commercial Training Act 1989, Technical and Further Education Commission Act 1990, Vocational Education and Training Accreditation Act 1990, Board of Adult and Community Education Act 1990, Board of Vocational Education and Training Act 1994;

4. **Квінсленд:** Vocational Education, Training and Employment Act 1991, Vocational Education and Training (Industry Placement) Act 1992, Agricultural Colleges Act 1994;

5. **Південна Австралія:** Technical and Further Education Act 1975, Vocational Education, Training and Employment Act 1991, Vocational Education, Employment and Training Act 1994;

6. **Тасманія:** Vocational Education and Training Act 1994, Tasmanian State Training Authority Act 1994, TAFE Tasmania Act 1997;

7. **Вікторія:** Council of Adult Education Act 1981, Vocational Education and Training Act 1990, Adult, Community and Further Education Act 1991, Royal Melbourne Institute of Technology Act 1992, Swinburne University of Technology Act 1992, Victoria University of Technology Act 1990, The University of Melbourne Act 1958, University of Ballarat Act 1993;

8. **Західна Австралія:** Vocational Education and Training Act 1996, Curtin University of Technology Act 1966.

На основі викладеного вище ми переконуємося в тому, що завданням усіх цих документів є регулювання суспільних відносин у галузі професійної освіти з метою: сприяння в реалізації державної політики зайнятості населення; забезпечення громадянам Австралії, а також іноземцям, що перебувають в Австралії на законних підставах, права на здобуття професійно-технічної освіти, відповідно до їх покликань, інтересів і здібностей, підвищення кваліфікації; задоволення потреб економіки країни у кваліфікованих і конкурентоспроможних на ринку праці робітниках; забезпечення необхідних умов функціонування і розвитку установ та навчальних закладів професійної освіти.

Безсумнівно, професійна освіта в Австралії обґрунтовує, доводить, переконує у необхідності людини дорослішати духовно, психологічно, соціально. І тому готовність її до іншої професійної діяльності означає повне розуміння свого місця у суспільстві, в якому треба швидко орієнтуватися, змінювати позиції, і, водночас, не втратити себе у цій діяльності, зберегти зацікавленість нею, отримати певний зиск і користь.

Значні здобутки в Австралії має дистанційна форма професійної освіти. Насамперед, йдеться про те, що країною здобуто великий досвід у викладанні, яке використовує модульний принцип і допускає звичайний темп навчання; аргументовано використано різні підходи до викладання / вивчення, які не обмежуються традиційними методами. Педагоги в галузі дистанційної професійної освіти завжди були і є першовідкривачами у викладанні, де продуктивно застосовуються різні технології; доведено те, що професійна дистанційна освіта – джерело економії для державної освітньої системи [3].

Велике практичне значення мають певні зміни у галузі професійної освіти в Австралії, які набирають швидкого темпу:

1. TAFE перейшло із підпорядкування регіональної влади у федеральну – було створено Австралійське державне управління TAFE (АДУС).

2. Створено праобраз державного закладу відкритого навчання – пропозиція організувати Технологічну корпорацію відкритого навчання (ТКВН).

Проведене дослідження дозволяє стверджувати, що професійна підготовка особистості у системі професійної освіти Австралії здійснюється відповідно до цілей і закономірностей розвитку австралійського суспільства.

Професійна освіта в Австралії визнає істинним тільки те, що дає користь, а людина оцінює значущість користі почуттям власного задоволення. Тому австралійське населення вчиться робити усе швидко, грамотно, якісно й технологічно.

Література

1. Дьюи Дж. *Психология и педагогика мышления* / Перевод с англ. М. Никольской / Дж. Дьюи. – М. : Лабиринт, 1999. – 192 с.
2. Єрмак Л.С. Зарубіжний досвід підготовки молодших спеціалістів у коледжах [Електронний ресурс]. – Режим доступу : 04.11.2011 <http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Pfto/2010_8/files/PD810_24.pdf>. – Загол. з екрану. – Мова укр.

3. Паркер Х. ДО в профессионально-техническом образовании. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: 01.11.2011 <<http://websoft.com.ua/db/wb/48B9018780F288FAC3256F310046C242/doc.html>>. – Загол. з екрану. – Мова рос.

4. Australian vocational education and training statistics: pocket guide. Adelaide, South Australia: NCVER, 2011. – 31 p. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: 02.11.2011 <<http://www.ncver.edu.au/publications/2415.html>>. – Загол. з екрану. – Мова англ.

5. Mitchell R., Robertson I., Shorten A. Law and policy in vocational education and training: A contemporary survey. Adelaide, South Australia: NCVER, 1999. – 271 p.

6. NCVER. VET system. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: 04.11.2011 <<http://www.ncver.edu.au/vetsystem/21025.html>>. – Загол. з екрану. – Мова англ.

Ольга Пулінець

Професійна освіта в австралії: сучасний стан і перспективи

У статті здійснено теоретичний і статистичний аналіз сучасного стану австралійської професійної освіти, окреслено перспективи її розвитку.

Ключові слова: технічна та подальша освіта, професійна освіта, професійно-технічна дистанційна освіта, коледж.

Ольга Пулинец

Профессиональное образование в Австралии: современное состояние и перспективы

В статье осуществлен теоретический и статистический анализ современного состояния австралийского профессионального образования, обоснованы перспективы его развития.

Ключевые слова: техническое и дальнейшее образование, профессиональное образование, профессионально-техническое дистанционное образование, колледж.

Olga Pulinets

Vocational education in Australia: current state and prospects

The article deals with theoretical and statistical substantiation of a modern state of vocational education in Australia; the prospects of its development are defined.

Key words: technical and further education, vocational education, vocational programs through distance education, colleges.

Андрій Селецький

УДК 377. 012. 2

**ЧИННИКИ ГЕНЕЗИСУ НИЖЧОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ
В УКРАЇНІ (ДРУГА ПОЛОВИНІ 20-х –
ПЕРША ПОЛОВИНА 30-х рр. ХХ ст.)**

Постановка проблеми. Реконструкція та осмислення розвитку професійної підготовки робітничих кадрів завжди привертала увагу дослідників. Адже науковий розгляд і систематизація цієї важливої складової історико-педагогічного процесу, пізнання її особливостей і закономірностей є необхідною умовою розвитку педагогічної науки й практики, особливо в часи трансформаційних змін.

Потреби входження України у світовий економічний простір, реінтеграції до світового культурно-освітнього середовища також зумовлюють необхідність об'єктивного та поглибленого вивчення вітчизняного досвіду передачі виробничих знань, його зіставлення з міжнародним, відшукування найбільш оптимальних шляхів впровадження кращих педагогічних надбань в українську освітню практику, прогнозування можливих тенденцій розвитку вітчизняної та світової систем професійної підготовки робітників. У цьому зв'язку набувають ваги історико-педагогічні дослідження соціально-економічних умов створення, закономірностей та особливостей становлення й розвитку систем професійної освіти і навчання робітничих кадрів в Україні, що передбачає розгляд етапів професійної підготовки у більш широких соціальних і антропологічних контекстах, поглиблення уваги до історичних коренів багатоаспектного процесу створення ефективних моделей професійної підготовки робітничого персоналу.

Аналіз основних досліджень і публікацій. Важливими узагальнюючими історико-педагогічними працями із зазначеної проблематики є видане у 1927 р. дослідження Я. Звягільського та М. Іванова «Професійна освіта на Україні», праця Н. Авдієнко «Народна освіта на Україні», наукова розвідка А. Альберштейна та В. Ястржембського «Система народньої освіти», яка вийшла друком у 1929 р., розвідки С. Сірополка «Історія освіти на Україні» та «Народна освіта на Советській Україні», що побачили світ вже у 30-ті роки. Тут необхідно зазначити, що ці дуже

змістовні дослідження повернулися до широкого наукового обігу тільки на початку 90-х років минулого століття.

Найбільш знаними й вагомими дослідженнями з історії становлення і розвитку систем робітничої підготовки за радянської доби були наукові розробки А. Веселова «Низшее профессионально-техническое образование в РСФСР (Очерки по истории профтехобразования)» і «Профессионально-техническое образование в СССР: Очерки по истории среднего и низшего профтехобразования», М. Весселя «Очерки об общем образовании и системе народного образования в России», та, звичайно, ж творчий історико-педагогічний доробок С. Батишева.

Комплексному висвітленню проблем історії професійно-технічної освіти в Україні як складової тодішнього СРСР присвячено працю М. Пузанова та Г. Терещенка «Очерки истории профессионально-технического образования в Украинской ССР».

Однак, віддаючи належне розвиткові науково-педагогічної думки соціалістичного періоду, не можна обминати негативних наслідків всеохоплюючого панування марксистсько-ленінської методології, партійності, класового підходу та ідеологічних табу в оцінці явищ і процесів, що відбувалися в Україні наприкінці 20-х – у 30-ті роки минулого століття. Мало не єдиним напрямом масиву монографічних і дисертаційних досліджень став кон'юктурний за своєю суттю та компліментарно-піднесений за формою викладу розгляд історії партійного керівництва різними аспектами професійно-технічної освіти крізь призму виконання партійно-радянських постанов, розпоряджень і директив у цій галузі освіти. Причому аналіз негативних явищ та проблем залишався поза увагою дослідників, а критичний підхід, якщо й застосовувався, був малоістотним і не персоніфікованим.

Згадані праці часто дублювали одна одну, демонструючи вироблений авторами певний стереотип аналізу проблеми та апологетичне ставлення до висвітлюваної проблематики. Спрощена обробка та поверхнева систематизація фактичного матеріалу, як правило, не продукували системного теоретичного узагальнення.

Об'єктивно оцінюючи ідеологічне спрямування великої кількості праць з проблематики партійного керівництва закладами та установами професійно-технічної освіти, зауважимо, що їхня поява все ж таки мала й позитивне значення для дослідження історії розвитку систем робітничої підготовки,

оскільки до наукового обігу авторами було введено певну кількість архівного документального та статистичного матеріалу.

Падіння комуністичного режиму і здобуття Україною незалежності актуалізувало як розбудовчі пошуки подальшого розвитку систем професійної підготовки робітничих кадрів, так і необхідність наукової реконструкції та узагальнення закономірностей і специфіки їхньої генези. На порядку денному постало завдання реформування професійно-технічної освіти, яке повинно було не тільки відповідати вимогам світових економічних і освітніх процесів, а й потребувало врахування історичного досвіду розбудови систем професійної підготовки робітничих кадрів.

Кінець ХХ – початок ХХІ ст. позначився приверненням уваги до профтехосвіти, що, у свою чергу, сприяло появі чималої низки неупереджених досліджень, у яких розглядалися й окремі проблеми становлення і розвитку систем робітничої підготовки на теренах колишнього СРСР, та у нашій країні зокрема. У працях визнаних дослідників і організаторів вітчизняної педагогічної інноватики знайшли подальший розвиток або нове тлумачення деякі аспекти чи періоди історії розвитку робітничої підготовки в Україні. Передусім йдеться про найбільш досконалі за глибиною наукового занурення і якістю теоретичних узагальнень історико-педагогічні розвідки Н. Ничкало, І. Лікарчука, Н. Падун, І. Гавриша, В. Гайдукевич. Однак, на жаль, розробка проблем розвитку систем професійної підготовки робітничих кадрів в Україні здійснюється досить повільно, а всебічне висвітлення зазначеної проблематики й досі не знаходить відображення у ґрунтовних узагальнюючих дослідженнях.

Мета статті. Зроблено спробу історико-педагогічного аналізу та наукової систематизації соціально-економічних і суспільно-політичних умов розвитку систем професійної підготовки робітничих кадрів в Україні у другій половині 20-х – на початку 30-х років. Висвітлюються причини й механізми уніфікації та централізації нижчої професійної освіти у зазначений історичний період.

Виклад основного матеріалу дослідження. Аналіз джерельної бази, а також низки сучасних історичних і політологічних досліджень дає можливість визначити декілька найістотніших чинників соціально-економічного і політичного життя українського суспільства наприкінці 20-х – на початку 30-х років, що мали вирішальне значення для подальшого

розвитку систем робітничої підготовки та зумовлювали їхню будову, вну-трішню організацію, організаційну структуру й сутнісний зміст.

Втілюючи у життя теоретично хибну і практично нездійсненну комуністичну догму про можливість побудови соціалізму у одній, окремо взятій країні, пануюча політична партія висунула завдання здійснити ривок щодо індустріалізації країни за рахунок вилучення коштів із сільського господарства. Чітко розуміючи обмеженість часу, відведеного на виконання цієї настанови, та з огляду на об'єктивну неминучість світової війни з імперіалізмом, партійно-радянські очільники намагалися форсувати економічний розвиток всієї країни і нашої республіки зокрема. Невід'ємною ланкою у ланцюгу «підхльостуючих» заходів було створення адекватних запитам тогочасного суспільства систем професійної підготовки робітників, які б мали за будь-яку ціну здійснити кадрове забезпечення форсованих п'ятирічних планів у промисловості, транспорті, будівництві і сільському господарстві.

Відповідно до зазначених настанов офіційна історія і теорія педагогіки тих часів визначала такі процеси в економіці, які зумовлювали необхідність реформування існуючої системи нижчої професійної освіти: «1) електрифікація енергетичної бази та втілення електрики у виробничий процес; 2) механізація виробництва; 3) втілення хемії та електрохемії в технологію...; 4) раціональна організація праці; 5) спеціалізація підприємств; 6) типізація виробництв; 7) нормалізація деталей; 8) переведення безперервності виробничого процесу через конвеєр, автоматизація та синхронності в роботі» [1, с. 14].

Складовою штучного прискорення темпів індустріалізації було здійснення запланованого стрибка у промисловому розвитку. Так, із 1500 промислових підприємств, які передбачалося побудувати в СРСР впродовж перших п'ятирічок, 400 мали споруджуватися в Україні. Більшість із них було побудовано. Деякі з них демонстрували високий технічний рівень (Зуївська, Штерівська, Дніпровська електростанції).

У Донбасі було введено в дію 53 шахти, а на заводах, які вже діяли в Україні, – 12 доменних і 24 мартенівських цехи [2, с. 348–352]. Будівництво Дніпрогесу, Харківського тракторного заводу та «Запоріжсталі» впродовж довгих років символізувало велич сталінського індустріального поступу.

Зростання кількості промислових об'єктів та обсягів виробництва потребувало значного збільшення робітничого

персоналу підприємств, нестача якого у довоєнний час набула стійких ознак хронічної. Так, додаткова потреба у робітничих кадрах в республіці на початку 30-х років складала близько 300 тис. осіб, сягнувши майже у чотири рази порівняно з показниками 1929 р. [1, с. 12].

Дуже низьким був рівень кваліфікації робітників. У машинобудівній промисловості, яка вважалася однією з головних галузей тогочасного промислового комплексу держави, некваліфіковані і напівкваліфіковані робітники складали дві третини від загальної кількості працюючих, у чорній металургії приблизно такий само відсоток складали зовсім непідготовлені працівники, які ставали до роботи у цій галузі [3, с. 38].

Аналіз якісного складу поповнення робітничих кадрів у зазначений період дає підстави говорити про наступне. По-перше, більшість селян, що залучалися для праці у промисловості, не мали певних професій, володіли дуже низькою кваліфікацією, або були позбавлені її зовсім. А нові підприємства, оснащені складною, передовою на той час технікою, вимагали кваліфікованих, добре підготовлених робітників. Працівників, залучених у порядку організованого набору, можна було використовувати лише на підсобних ділянках або роботах, які не потребували спеціальних знань. Крім того, ця категорія працівників не могла забезпечити стійкого контингенту робітників на тому чи іншому підприємстві.

Таким чином, забезпечити надвисокі («більшовицькі», «шалені») темпи зростання економіки професійно непідготовлені кадри, звичайно, були не в змозі. Таке становище загрожувало виконанню індустріалізаційних завдань, створюючи підстави для сумнівів щодо правомірності сталінських економічних та загальнотеоретичних постулатів.

Проблему нестачі робітничих кадрів загострювало організаційно-кадрове волонтаристське експериментаторство, а також спроби вирішення економіко-технічних завдань заходами ідеологічного спрямування. Передусім йдеться про організацію владою з самого початку 20-х років великих і малих показових політичних процесів із заздалегідь спланованими висновками проти неіснуючої опозиції радянській владі, головним об'єктом яких було обрано інтелігенцію, в т. ч. технічну.

Потужного поштовху у розгортанні інспірованої боротьби проти «буржуазних спеціалістів» у промисловості з 1928 р. додала відома «шахтинська справа». Також не можна обминути

негативних наслідків «нешадної боротьби» із порушниками трудової дисципліни і плинністю кадрів, запровадження безперервного робочого тижня, збільшення змінності у роботі промислових підприємств, «висування» робітників на державну і громадську роботу, невинуватене «виробниче висування» десятків тисяч робітників на більш кваліфіковану роботу, на середньо-технічні та вищі інженерні посади, «зміцнення» керівного і викладацького складу ВИШів за класовим принципом тощо [1, с. 15].

Політика Й. Сталіна та його оточення щодо робітничого класу країни, за нашими висновками, складалася з двох напрямів. По-перше, відносно старих кадрів пролетаріату «... завдання полягає в тому, щоб **втягнути** (виділення наше. – *Авт.*) мільйонні маси безпартійних робітників в усю нашу будівельну роботу» [4, с. 140]. По-друге, економічне зростання держави, за уявленнями «батька народів», міг забезпечити тільки цілком новий робітничий клас, який потрібно ще створити. Таким джерелом поповнення робітничого класу стала величезна маса селян, які, за образним висловом Б. Кравченка, «тікаючи від колективізації, приваблювані вищими життєвими стандартами та можливостями соціальної мобільності... ринули юрбами у промисловість...» [5, с. 196]. Новосформовану масу робітників, основну частину якої складала молодь, необхідно було ідеологічно налаштувати та підготувати до свідомої професійної діяльності. Підсумовуючи роботу XIV конференції РКП(б), ще у травні 1925 р. Й. Сталін говорив: «Нам потрібно мільйонів 15–20 індустріальних пролетарів, електрифікація основних районів нашої країни, коопероване сільське господарство та високо розвинена металева промисловість. І тоді нам не страшні жодні небезпеки» [6, с. 132].

У формуванні нових підходів до організації та змісту підготовки робітничих кадрів чималу роль наприкінці 20-х і на початку 30-х років відігравало ідеологічне забезпечення технічної реконструкції народного господарства. Найбільш поширеними ідеологічними заходами, спрямованими на підвищення кваліфікації робітників, набуття ними другої спеціальності, були змагання (соціалістичне, за звання кращого з професії, за відмінну якість продукції, за відмову від держдотацій, за перехід на беззбиткову роботу), масові рухи (стаханівський, за оволодіння технічними знаннями, за оволодіння новою технікою), кампанії (по раціоналізації виробництва, по зниженню собівартості продукції, по

скороченню непродуктивних витрат), а також всеохоплюючий спектр ударництва та поширення передового досвіду. Усі перераховані заходи заздалегіть планувалися і впроваджувалися відповідними постановами ЦК ВКП(б) та ЦК КП(б)У.

Значним фактором впливу на генезис системи підготовки робітничих кадрів були загальнодержавні процеси урбанізації, особливо характерні для промислових центрів України. Розвиткові цього об'єктивного явища сприяли декілька обставин, серед яких особливого значення набула прискорена міграція селян до міст, здійснення організованого набору робочої сили на основі договорів новобудов з колгоспами, запровадження паспортної системи. Внаслідок розгортання урбанізаційних процесів у 1926–1939 рр. кількість населення у містах збільшилася з 2,5 до 6,8 млн осіб, а рівень урбанізації у 1939 р. сягнув 29%, майже втричі перевищуючи відповідні показники 1926 р. [5, с. 156]. Безсумнівно, приріст міського населення здійснювався за рахунок осіб, без будь-якої робітничої підготовки, що зумовлювало розширення мережі закладів нижчої професійної освіти.

Специфіка досліджуваного періоду полягала у нестримному посиленні культу особи Й. Сталіна та подальшому формуванні командно-адміністративного механізму буття країни. Однією з найважливіших умов цього процесу стало згортання проголошеної ХП зїздом ВКП(б) політики коренізації (на теренах нашої країни – українізації), жорстка централізація і уніфікація сфери культурного будівництва й освіти. Ці процеси не могли не позначитися на системі підготовки робітничих кадрів у республіці. Точкою відліку став липневий (1928 року) пленум ЦК ВКП(б), на якому було прийнято рішення про уніфікацію систем технічної освіти в СРСР [7, с. 401]. Це стратегічне завдання центру було беззастережно сприйняте найвищим керівництвом республіки і матеріалізоване у низці нормативних постанов як генеральна лінія партії у галузі робітничої освіти.

Вже у травні 1929 р. постановою XI Всеукраїнського з'їзду рад висувалося «... завдання уникнути розбіжності різних систем народної освіти по різних радянських республіках», а також офіційно закріплювалася теза про те, що «... єдиний господарський план усього СРСР потребує також єдиної системи й плану підготовки кваліфікованої робочої сили для нашого господарства» [8, с. 443]. Через кілька місяців бюрократична вертикаль почала продукувати спеціальні настанови. Ухвала

ЦВК та РНК СРСР «Про встановлення єдиної системи індустріально-технічної освіти» (вересень 1929 р.), що набула визначального характеру для подальшої долі нижчої професійної освіти, зобов'язувала державну планову комісію, народний комісаріат шляхів сполучень Союзу РСР та народні комісаріати освіти союзних республік із залученням профспілок, комсомолу, науковців та інших зацікавлених громадських організацій у шестимісячний термін розробити й видати обов'язкові для використання у всьому Союзі РСР: а) типові положення про заклади індустріально-технічної освіти; б) уніфіковані основи програм і навчальних планів цих закладів. Документом встановлювалося п'ять основних кваліфікаційних рівнів інженерно-промислових спеціалістів, два останні з яких регламентували робітничі спеціальності нижчої професійної ланки. Робітничий загальний розподілявся на молодший адміністративно-технічний персонал з різко вираженою виробничою спеціалізацією, який працює під керівництвом інженерів і техніків та кваліфікованих робітників – безпосередніх виконавців виробничих операцій; висококваліфікованих робітників з організаторськими функціями (бригадири, налагоджувальники, установники та ін.); робітників універсального типу з підвищеною і середньою кваліфікацією (слюсарі, токарі та ін.); робітників на роз'єднаних операціях (ватерщики, ткалі та ін.) [9, с. 1179].

Суворій регламентації підлягали й форми робітничої підготовки та перепідготовки індустріально-технічних працівників у вигляді шкільного навчання, додаткової робітничої освіти у закладах шкільного типу переважно для зайнятих на виробництві та заочної освіти. Водночас передбачалося поєднання індустріально-технічної освіти із загальною освітою шляхом встановлення відповідності ступенів додаткової робітничої освіти та заочного навчання ступеням навчання шкільного, що також було уособленням тогочасних уніфікаційних тенденцій.

Уніфікація освітньої сфери супроводжувалася посиленням централізації управління нею, що виражалося у зосередженні дедалі більшого числа повноважень і розпорядчих функцій на загальнодержавному рівні, а також невиправдано надмірною регламентацією діяльності управлінських структур в освіті. Порушуючи принцип зворотнього зв'язку між освітою та держпаратом, тоталітарно-натискна модель управління суттєво обмежувала творчий потенціал закладів освіти, стримувала

розбудовчі пошуки педагогів, зменшувала ефективність фахової підготовки робітників. Заволодівши змістом і формами професійної підготовки, тенденції до насадження одноманітності, як ракова пухлина, розповсюдилися на методику викладання, охопили педагогічний інструментарій, відредагували у бік зменшення та остаточно заблокували динаміку типів навчальних закладів. Наприклад, дата початку навчання у школах механізаторів встановлювалася спеціальною постановою РНК та ЦК КП(б)У.

Ще однією рисою суспільно-політичного життя країни і республіки досліджуваного періоду, яка негативно вплинула на розвиток систем підготовки робітничих кадрів, був класовий принцип комплектації керівних і викладацьких кадрів закладів професійної робітничої освіти, а також подібні засади формування контингенту учнів у цих закладах. Безперечно, що заідеологізованість, пролетарська методологія виховання на основі теорії посилення класової боротьби в умовах штучно розпалюваного класового розмежування і розшарування в суспільстві спотворювали гуманістичний сенс та саму траєкторію розвитку системи підготовки робітничих кадрів. Набуття класового характеру у майбутньому помітно вплинуло на формування негативного меншовартісного іміджу закладів освіти, в яких здійснювалася підготовка кваліфікованих робітників.

Потребує дослідження ще одна причина суспільно-політичного характеру, яка багато в чому спричинила трансформаційні зміни в системі підготовки робітничих кадрів. Вона перебувала у полі найболючіших питань подальшого національно-державного будівництва, під гаслом яких починаючи з другої половини 20-х років, проходили майже всі процеси у колишніх національних окраїнах.

Справа полягала в тому, що тенденція розв'язувати питання міжнаціональних відносин, національно-державного будівництва з позицій ідеї автономізації та імперських традицій набувала розвитку в міру посилення режиму особистої влади Й. Сталіна.

Подібно до того, як гасло «Уся влада Радам!» було підмінено владою апарату, нового радянського чиновництва, так і замість добровільного союзу рівноправних республік народжувалася великодержавна, адміністративно-командна система, найголовнішим атрибутом якої стала надзвичайна централізація, нехтування правами неросійських народів.

З великодержавних позицій розглядав Й. Сталін проблеми розвитку національних культур, місце і роль національних кадрів

у культурному прогресі країни. Його модель національно-культурної розбудови базувалася на утилітарному та прагматичному підходах, механічному розумінні взаємозв'язку класового і національного. Тому стає зрозумілим, що практика українізації суспільства й управлінського апарату республіки, яка з успіхом розгорталася від 1924 р., наприкінці 20-х почала дедалі більше заходити у суперечність з централізаторською політикою центру щодо національних окраїн, створюючи реальну перешкоду утвердженню культу особи Й. Сталіна та формуванню авторитарно-бюрократичної держави тоталітарного типу.

Ми переконані, що політика українізації, за задумом Й. Сталіна, не мала на меті національно-культурне відродження республіки на засадах українства, а слугувала лише національно забарвленим засобом донесення ідей соціалістичного будівництва до малоосвіченого українського загалу робітників і селян майже стовідсотково неукраїнським партійно-радянським керівництвом республіки. Тому не викликає подиву той факт, що практика українізації «по-більшовицьки» набула чимало гіпертрофованих, викривлених рис, на з'ясуванні яких варто зупинитися окремо.

По-перше, сама ідея і механізм впровадження українізації розроблялись у Москві, її було спущено згори, здійснення цієї політики проходило в умовах щільного контролю з боку її творців та режисерів.

По-друге, українізація торкалася на той час важливих, але поверхневих щаблів культури, освіти і свідомості суспільства. Якщо рівень занурення до історичної давнини сягав нижче хронологічної відмітки 1917 р., або соціально-класовий контекст події або явища, що розглядалося, набував непролетарських ознак, такі екскурси відразу отримували ідеологічне тавро дрібнобуржуазного націоналізму, петлюрівщини, а згодом переводилися у політичну площину з відповідними заходами організаційного або фізичного впливу.

По-третє, спеціально відібраних та сертифікованих особисто Й. Сталіним очільників українізації, міністрів освіти України О. Шумського (1925–1927 р.) та М. Скрипника (1928–1933 р.) майже із самого початку їхньої українізаторської діяльності було обвинувачено у помилках націоналістичного характеру, потім – у націоналістичному ухилі у партії, а згодом – оголошено агентами імперіалістичних розвідок, ворогами з партквитком у кишені й назавжди викреслено з історичної пам'яті співгромадян і нащадків.

По-четверте, відповідно до набираючої обертів сталінської практики перекладання власних прорахунків і помилок на уявних ворогів, впливи капіталістичного оточення, об'єктивні труднощі соціалістичного зростання, Й. Сталін та його поплічники відшукували винуватців у гальмуванні соціалістичного поступу в особі українських «націонал-ухильників», які нібито використовували політику українізації для торпедування соціалістичних об'єднавчих процесів та відриву України від «братньої сім'ї народів». Й. Сталін розумів, що українізація не обмежується вивченням і поширенням мови, а приводить до зростання національної самосвідомості, а отже, як на його думку, до посилення самостійності республіки, зростання децентралістських тенденцій, що аж ніяк не вписувалося у його схему «автономізації» і не відповідало прагненням до зміцнення особистої влади. Ідеологічний і адміністративний тиск, при відсутності чітко окресленого політичного й правового суверенітету особи, набував у державі визначального характеру.

У якості теоретичної засади централізаторського наступу від кінця 20-х років культивується теза про загострення класової боротьби у міру побудови соціалізму. «Деякі товариші, – підсумовував Й. Сталін на об'єднаному пленумі ЦК і ЦКК ВКП(б) у січні 1933 р., – зрозуміли тезу про знищення класів, створення безкласового суспільства і відмирання держави, як виправдання лінії й благодушності, виправдання контрреволюційної теорії затухання класової боротьби і послаблення державної влади. Нічого й казати, що такі люди не можуть мати нічого спільного з нашою партією. Це – переродженці, або дворушники, яких треба гнати геть з партії» [10, с. 210–211]. А в ідейно-теоретичному підґрунті національних відносин, у якій більшовики, починаючи від В. Леніна, рівнозначними небезпеками завжди вважали великодержавний шовінізм та буржуазний націоналізм, терміново обґрунтовується посилення місцевих націоналістичних загроз, переважання згубності їхніх наслідків для справи побудови соціалізму у порівнянні з націоналізмом великої нації та необхідність нещадної боротьби з українським «націонал-ухильництвом». «Головну небезпеку становить той ухил, проти якого перестали боротися і якому дали, таким чином, розростися до державної небезпеки, – теоретизував «батько народів». – На Україні... ухил до українського націоналізму... став головною небезпекою» [11, с. 362]. У 1929 р. права республік були істотно обмежено. Це ще більше поглибило жорстку централізацію

керівництва. Використавши штучне створення голодомору у республіці в 1933 р., яке у партійно-радянських документах тих часів цинічно проголошувалося кризою хлібозаготівель, партія розпочала криваву боротьбу проти українського «націонал-ухильництва» і в політичній площині.

Одним з форпостів українського буржуазного націоналізму Й. Сталін призначив Наркомат освіти України.

Після самогубства М. Скрипника відомство очолив В. Затонський, який ще у 20-ті роки набув слави борця з ухилами в партії. Під його орудою розпочалася поголовна чистка наркомату і науково-педагогічних установ, що входили до його складу. У 1933 – першій половині 1934 р. з Наркомосу УРСР «вичистили» майже 200 «націоналістичних ворожих елементів». В обласних управліннях народної освіти з політичних мотивів було замінено усе керівництво, а у районних – 90%. [12, с. 15]. На листопадовому (1933 р.) об'єднаному пленумі ЦК і ЦКК КП(б)У нарком В. Затонський заявив, що 30–40% вчителів республіки є класово ворожими елементами [13, с. 17].

Хвиля репресій прокотилася по всіх установах Наркомату освіти України. Тільки у Харківській, Чернігівській та Вінницькій областях під звільнення потрапило 507 осіб, з них як «петлюрівці, бандити, члени контрреволюційних організацій» – 114, як «куркулі» – 189, «попи, фабриканти, поміщики, торгівці» – 189 [13, с. 18]. Науково-дослідні установи й університети втратили 268 професорів та викладачів [12, с. 15]. Такі ж події відбувались у педагогічних вузах республіки. Із 29 директорів було звільнено 18 («двурушники, націоналісти, петлюрівці, шпигуни»), з подібними формулюваннями позбулися роботи, свободи або життя 210 викладачів. Деякі педагогічні навчальні заклади втратили майже увесь професорсько-викладацький склад [12, с. 96–97]. Багато з них було заарештовано, розстріляно або відправлено до таборів, а ті, кому вдалося уникнути такої долі, втратили можливість працювати за фахом, висилалися за межі республіки тощо.

Висновки. Отже, своєрідним апогеєм процесів подальшої централізації усіх сфер життєдіяльності каріни стала передача нижчої професійної освіти у підпорядкування господарських наркоматів. Такий наш висновок обґрунтовується наступним.

По-перше, існування української системи професійної освіти, яку було створено у 20-ті роки, її відмінність від російської системи сприймалися партійно-державним керівництвом колишнього СРСР як пошук власного шляху розвитку, що в умовах зміцнення тоталітарної держави було

неприпустимим.

По-друге, українська нижча професійна школа розглядалася її творцями як принципово нова освітня система, метою якої було оптимальне поєднання загальноосвітнього та професійного навчання. Таке бачення мети нижчої професійної освіти в умовах практики беззастережного адміністрування і нетерпимості до національного педагогічного досвіду не відповідало пануючій у СРСР офіційній точці зору на розвиток системи підготовки робітничих кадрів.

По-третє, українська нижча професійна школа орієнтувалася на підготовку високоосвіченого робітника, який за рівнем своїх знань міг продовжувати навчання у вищій школі. Але тоталітарному режимові, за твердженням Й. Сталіна, потрібний був «новий робітник» у якості необхідного додатку мускульно-розумової сили до індустріально-промислової техніки. Цей робітник мав володіти дозованим мінімумом технічних знань, умінь і навичок, набутих у процесі виробництва й експлуатації машин з метою обслуговування тих самих машин. Свідченням цієї тези було вилучення Наркомату освіти УРСР з ієрархії керівництва системою нижчої професійної освіти, девальвація його ролі у забезпеченні загальноосвітньої складової професійної робітничої підготовки та поступове перетворення Наркомосу України у «виконавчий орган партії з дуже обмеженими правами» [14, с. 13].

Проблема чинників розвитку нижчої професійної освіти в Україні у зазначений період потребує подальшого вивчення, деталізації та систематизації. Певний науковий інтерес у цьому зв'язку становить подальше накопичення емпіричного матеріалу щодо особливостей та динаміки перетворень цієї важливої галузі освіти і навчання на регіональному та місцевому рівнях, а також з'ясування позитивного досвіду, який варто врахувати у період сучасної трансформації системи ПТО.

Література

1. *Супоницький Ш.* Основні риси п'ятирічного плану підготування робітничих кадрів / Ш. Супоницький // Робітн. освіта. – 1930. – №9–10. – С. 10–27.
2. *Лановик Б.* Історія господарства. Україна і світ / Б. Лановик, З. Матисякевич, Р. Матейко. – К. : Вища школа, 1995. – 480 с.
3. *Козлова О.* Подъем культурно-технического уровня рабочего класса СССР / О. Козлова. – М. : Профтехиздат, 1959. – 220 с.
4. *Сталин И.В.* О хозяйственном положении Советского Союза и политике партии: Доклад активу ленинградской организации о работе

пленума ЦК ВКП(б) 13 апреля 1926 г. / И. В. Сталин. – Соч. – М. : ОГИЗ, 1948. – Т.8. – С. 116–148.

5. *Кравченко Б.* Соціальні зміни і національна свідомість в Україні ХХ ст. / Б. Кравченко. – К. : Основи, 1997. – 423 с.

6. *Сталин И.В.* К итогам работы XIV конференции РКП(б). Доклад активу московской организации РКП(б) 9 мая 1925 г. / И. В. Сталин. – Соч. – М. : ОГИЗ, 1947. – Т.7. – С. 90–132.

7. Об улучшении подготовки новых специалистов: Резолюция июльского (1928 г.) Пленума ЦК ВКП(б) // КПСС в резолюциях и решениях съездов, конференций и Пленумов ЦК (1898–1953). Изд. 7. – М. : Госполитиздат, 1953. – Ч.2. – С. 398–404.

8. Про стан та перспективи культурного будівництва: Постанова XI Всеукраїнського з'їзду Рад робітничих, солдатських і селянських депутатів від 15 травня 1929 р. // Культурне буд-во в Укр. РСР : 36. документів, – К. : Держполітвидав, 1960. – Т.1. – С. 430–455.

9. Об установлении единой системы индустриально-технического образования: Постановление ЦИК и СНК СССР от 17 сентября 1929 г. // Собрание законов и распоряжений правительства СССР. Отдел первый. – М., 1929. – С. 1178–1179.

10. *Сталин И.В.* Объединенный пленум ЦК и ЦКК ВКП(б) 7–12 января 1933 г. Итоги первой пятилетки: Доклад 7 января 1933 г. / И. В. Сталин. – Соч. – М. : ГИПЛ, 1951. – Т.13. – С. 161–215.

11. *Сталин И.В.* Отчетный доклад XVII съезду партии о работе ЦК ВКП(б) 26 января 1934 г. / И. В. Сталин. – Соч. – М. : ГИПЛ, 1951. – Т.13. – С. 282–306.

12. На фронті культури. – К. : Партвидав ЦК КП(б)У, 1935. – 270 с.

13. *Затонський В.П.* Підсумки листопадового пленуму ЦК і ЦКК ВКП(б) і завдання працівників освіти / В. П. Затонський. – Х. : Партвидав ЦК КП(б)У, 1934. – 168 с.

14. *Ващенко Г.* Проект освіти в самостійній Україні / Г. Ващенко. – Мюнхен, 1957. – 48 с.

Андрій Селецький

Чинники генезису нижчої професійної освіти в Україні (друга половина 20-х – перша половина 30-х рр. ХХ ст.)

Проаналізовано соціально-економічні і суспільно-політичні умови розвитку систем підготовки робітничих кадрів в Україні у другій половині 20-х – на початку 30-х років ХХ століття. Висвітлюються причини та механізми уніфікації і централізації нижчої професійної освіти у зазначений історичний період.

Ключові слова: система професійної підготовки робітничих кадрів, нижча професійна освіта, централізація, уніфікація, історико-педагогічне дослідження.

Андрей Селецкий

Факторы генезиса низшего профессионального образования в Украине (вторая половина 20-х – первая половина 30-х годов XX ст.)

Проанализированы социально-экономические и общественно-политические условия развития систем подготовки рабочих кадров в Украине во второй половине 20-х – в начале 30-х годов XX столетия. Освещаются причины и механизмы унификации и централизации низшего профессионального образования в указанный исторический период.

Ключевые слова: система профессиональной подготовки рабочих кадров, низшее профессиональное образование, централизация, унификация, историко-педагогическое исследование.

Andriy Seletskiy

Objective and subjective factors of genesis of lower trade education in Ukraine in the second half of 20s – first half of 30s of the 20th century

The article analyses social-economic and social and political conditions of training systems development for labors in Ukraine in the second half of 20s – at the beginning of 30s of the 20th century. The reasons and mechanisms of standardization and centralization of a lower professional education in the aforementioned historical period are highlighted.

Key words: professional training system of labor, lower trade education, centralization, standardization, historical pedagogical research.

ВІДОМОСТІ ПРО АВТОРІВ

Аніщенко Олена – доктор педагогічних наук, доцент, старший науковий співробітник відділу андрагогіки Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України

Байдулін Валерій – молодший науковий співробітник лабораторії професійного навчання на виробництві Інституту професійно-технічної освіти НАПН України

Бігун Олена – методист відділу зовнішнього незалежного оцінювання та моніторингу якості освіти Донецького обласного інституту післядипломної педагогічної освіти.

Величко Неля – кандидат педагогічних наук, старший науковий співробітник лабораторії «Всеукраїнський інформаційно-аналітичний центр ПТО» ПТО НАПН України

Волкова Тетяна – кандидат педагогічних наук, старший науковий співробітник, завідувач лабораторії «Всеукраїнський інформаційно-аналітичний центр професійно-технічної освіти» Інституту професійно-технічної освіти НАПН України.

Ворначев Андрій – кандидат філологічних наук, старший науковий співробітник лабораторії професійного навчання на виробництві Інституту професійно-технічної освіти НАПН України.

Гавриш Олександр – кандидат філологічних наук, доцент, генеральний директор ТОВ "КНАУФ Гіпс Київ".

Григор'єва Валентина – кандидат педагогічних наук, доцент, старший науковий співробітник лабораторії управління професійно-технічною освітою Інституту професійно-технічної освіти НАПН України.

Гуменний Олександр – молодший науковий співробітник лабораторії «Всеукраїнський інформаційно-аналітичний центр професійно-технічної освіти» Інституту професійно-технічної освіти НАПН України.

Гуралюк Андрій – кандидат педагогічних наук, старший науковий співробітник лабораторії підручникотворення для системи ПТО Інституту професійно-технічної освіти НАПН України.

Єльнікова Галина – доктор педагогічних наук, професор, заступник директора з наукової роботи Інституту професійно-технічної освіти НАПН України.

Закатнов Дмитро – кандидат педагогічних наук, старший науковий співробітник, завідувач лабораторії професійної орієнтації і виховання Інституту професійно-технічної освіти НАПН України.

Корнієнко Микола – заступник директора НМЦ ПТО, керівник інформаційно-аналітичного центру ПТО у Дніпропетровській області, молодший науковий співробітник лабораторії «Всеукраїнський

інформаційно-аналітичний центр професійно-технічної освіти» Інституту професійно-технічної освіти НАПН України..

Майборода Людмила – науковий співробітник лабораторії «Всеукраїнський інформаційно-аналітичний центр професійно-технічної освіти» Інституту професійно-технічної освіти НАПН України.

Петренко Лариса – кандидат педагогічних наук, старший науковий співробітник, докторант Інституту професійно-технічної освіти НАПН України.

Плещ Андрій – науковий співробітник лабораторії «Всеукраїнський інформаційно-аналітичний центр професійно-технічної освіти» Інституту професійно-технічної освіти НАПН України.

Пулінець Ольга – аспірант Ніжинського державного університету імені Миколи Гоголя.

Романенко Людмила – аспірант Інституту ПТО НАПН України.

Савченко Ірина – науковий співробітник лабораторії «Всеукраїнський інформаційно-аналітичний центр професійно-технічної освіти» Інституту ПТО НАПН України.

Свистун Валентина – доктор педагогічних наук, доцент, завідувач лабораторії управління професійно-технічною освітою Інституту професійно-технічної освіти НАПН України.

Селецький Андрій – кандидат історичних наук, завідувач лабораторії професійного навчання на виробництві Інституту професійно-технічної освіти НАПН України.

Слатвінська Олена – кандидат біологічних наук, старший науковий співробітник лабораторії методики професійної освіти і навчання Інституту професійно-технічної освіти НАПН України.

Тюрікова Ольга – завідувач центру координаційної роботи методичних служб Донецького обласного інституту післядипломної педагогічної освіти.

Чміль Анатолій – доктор технічних наук, професор, завідувач кафедри університетської та професійної освіти і права ДВНЗ «УМО» НАПН України.

Швець Валентина – кандидат хімічних наук, доцент, провідний науковий співробітник лабораторії підручникотворення для системи ПТО Інституту професійно-технічної освіти НАПН України.

Юденкова Олена – заступник директора Міжрегіонального вищого професійного училища з поліграфії та інформаційних технологій.

Ягунов Василь – доктор педагогічних наук, професор, провідний науковий співробітник лабораторії «Всеукраїнський інформаційно-аналітичний центр професійно-технічної освіти» Інституту професійно-технічної освіти НАПН України.

ВИМОГИ ДО СТАТЕЙ

До збірника «Модернізація професійної освіти і навчання: проблеми, пошуки і перспективи: Збірник наукових праць»

Збірник наукових праць присвячено таким напрямам наукових досліджень з проблем теорії і практики професійної підготовки сучасного виробничого персоналу для потреб економіки:

1. Теоретико-методологічні основи модернізації професійної освіти і навчання.
2. Дидактичні засади модернізації професійної освіти і навчання.
3. Методичні засади модернізації професійної освіти і навчання.
4. Міжнародний досвід модернізації професійної освіти і навчання.

1. Вимоги публікації статті:

- Стаття, що надається для публікації, має бути актуальною, мати новизну, містити постановку завдань (проблем), опис основних результатів дослідження, отриманих автором, висновки;
- відповідати правилам оформлення.

2. Правила оформлення статті:

• стаття направляється до редакції збірника наукових праць за адресою: голові редакційної колегії чл.-кор. НАПН України, д.пед.н. Радкевич Валентині Олександрівні або заступнику голови редакційної колегії к.пед.н. Волковій Тетяні Василівні або на електронну адресу *e-mail*: volkova-t@meta.ua;

- об'єм статей 10–12 сторінок формату А4; для аспірантів і пошукувачів вченого ступеня кандидата наук 8–10;
- текст статті має бути ретельно вичитаний і підписаний автором, який несе відповідальність за науково-теоретичний рівень матеріалу;
- нумерація сторінок обов'язкова;
- в кінці статті розміщується Список використаних джерел, оформлений у відповідності до ДСТУ ГОСТ 7.1–2006 «Бібліографічний запис. Бібліографічний опис. Загальні вимоги та правила складання» (Режим доступу: http://www.ukrbook.net/DSTU_pabl.htm).

- посилання на літературу наводяться в тексті в квадратних дужках;
- стаття подається в паперовому вигляді і на електронному носії (по e-mail або на дискові) в форматі Microsoft Word. Паперовий варіант має повністю відповідати електронному. При наборі статті рекомендується враховувати: шрифт – Times New Roman, розмір – 14,5 пт., міжрядковий інтервал – одинарний, форматування – по ширині; ліве і праве поле – 33 мм, верхнє і нижнє поле – 20 мм.

3. Супроводжувальні документи до статті:

- для аспірантів рекомендацію, підписану особою, що має вчений ступінь і завірену печаткою установи. У рекомендації відображується актуальність проблеми, оцінюється науковий рівень поданого матеріалу і робляться висновки щодо можливості публікації статті у збірнику наукових праць;
- відомості про автора (авторів): прізвище, ім'я, по-батькові (повністю), вчений ступінь, вчене звання, посада, місце роботи (місце навчання), контактні телефони, факс, e-mail, поштовий індекс і адреса (Зразок форми Додаток).

Додаток

Відомості про автора(ів)

Автор 1

ППП (повністю)	
Вчений ступінь	
Вчене звання	
Посада	
Місце роботи, навчання (повне найменування організації)	
Адреса місця роботи, навчання (з вказівкою індексу)	
Контактний телефон (для іногородніх з вказівкою тел. коду міста)	
Адреса електронної пошти	
Адреса, на яку слід надіслати авторський примірник журналу (із зазначенням індексу)	

Автор 2 (якщо є) (повторити вихідну таблицю)

Національна академія педагогічних наук України
Інститут професійно-технічної освіти

Наукове видання

**МОДЕРНІЗАЦІЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ І НАВЧАННЯ:
ПРОБЛЕМИ, ПОШУКИ І ПЕРСПЕКТИВИ**
Збірник наукових праць
Випуск 2

(Мовою оригіналу)

Відповідальний редактор – *к.пед.н. Волкова Т.В.*

Літературний редактор – *Гуменна Л.С.*

Технічний редактор – *Гужвій Т.В.*

Англійський переклад – *Ворначев А.О.*

Комп'ютерна верстка – *Мізінчук В.В.*

Дизайн обкладинки – *Майборода Л.А.*

Підписано до друку 23.02.2012 р. Формат 60х84/16.

Ум. друк. арк. – 12,0. Обл. вид. арк. – 12,5.

Папір офсетний

Гарнітура Times New Roman

Замовлення №____. Тираж 50 прим.

**Видавництво Інституту професійно-технічної освіти
НАПН України**

03045, м. Київ, Чапаєвське шосе, 98

тел./факс (044) 259-45-53, 252-71-76

E-mail: ipto_info@ukr.net

*Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи до Державного
реєстру видавців, виготовників і розповсюджувачів видавничої продукції
Серія ДК № 3805 від 21.06.2010 р.*

