

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ

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

Збірник наукових праць

Випуск 4

Київ
2014

УДК 377
ББК 74.56
М 74

*Засновник: Інститут професійно-технічної освіти НАПН України
Друкується за рішенням Вченої ради Інституту ПТО НАПН України
(протокол № 6 від 25 вересня 2014 р.)*

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

Рецензенти:

Манько В. М., доктор педагогічних наук, професор

Чміль А. І., доктор технічних наук, професор

Редакційна колегія:

Радкевич В.О. (голова), Петренко Л.М. (заст. голови),
Артюшина М. В., Вайнтрауб М. А., Гириловська І. В., Діденко О. В.,
Єльнікова Г. В., Закатнов Д. О., Карташова Л. А., Лозовецька В. Т.,
Лук'яненко Г. І., Орлов В. Ф., Пуховська Л. П., Романова Г. М.,
Свистун В. І., Ягулов В. В.

М 74

Модернізація професійної освіти і навчання: проблеми, пошуки та перспективи: зб. наук. пр. / [редкол.: В.О. Радкевич (голова) та ін.]. – К.: Інститут професійно-технічної освіти НАПН України, 2014. – Вип. 4. – К.: «НВП Поліграфсервіс» – 208 с.

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

Особлива увага звертається на оновлення підходів до розвитку професійної освіти, розроблення професійних і освітніх стандартів, впровадження інформаційно-комунікаційних технологій, удосконалення управління в умовах децентралізації, формування професійної компетентності, розвиток соціального партнерства.

Пропонується науковцям, науково-педагогічним і педагогічним працівникам вищих та професійно-технічних навчальних закладів, докторантам, аспірантам.

З М І С Т

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ І НАВЧАННЯ

Микола Вовковінський

Творчий саморозвиток учнів професійно-технічних навчальних закладів..... 4

Валерій Орлов

Формування уявлень учнівської молоді про життєвий і професійний успіх 16

Юлія Палькевич

*Економічні аспекти управління розвитком професійно-технічної освіти
в період ринкових трансформацій 28*

Андрій Селецький

*Історико-філософський аналіз тенденцій розвитку системи
професійно-технічної освіти за часів незалежності України..... 38*

РОЗДІЛ 2. МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ

Володимир Аніщенко

*Відкрите професійне навчання – засіб модернізації підготовки й розвитку
виробничого персоналу 53*

Валерій Байдулін

Підготовка кваліфікованих фахівців для «зелених» професій..... 63

Яків Білоконь

Екологічний аспект підготовки фахівців для автотранспортної галузі..... 72

Неля Величко

Особливості атестації керівників професійно-технічних навчальних закладів.... 83

Володимир Калошин

*Професійна компетентність педагогічних працівників:
психологічний аспект 94*

Марія Карп'юк

Комунікативна компетентність кваліфікованих фахівців..... 107

Наталія Торчевська

*Етико-моральні аспекти підготовки учнівської молоді до вибору і побудови
професійної кар'єри 121*

Тетяна Пашенко

Застосування кейс-технологій у підготовці кваліфікованих робітників..... 131

Тетяна Пятничук

*Модульна система підготовки кваліфікованих робітників
будівельної галузі..... 145*

Олександр Радкевич

*Правова компетентність педагогічних працівників професійно-технічних навчальних
закладів щодо неюрисдикційної форми захисту інтелектуальної власності 157*

Марк Шимановський

Особливості використання тренінгів у педагогічному процесі..... 167

РОЗДІЛ 3. ІНФОРМАТИЗАЦІЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ І НАВЧАННЯ

Андрій Гуралюк

Особливості використання web-підручника у професійно-технічній освіті 182

Ірина Савченко

*Упровадження інформаційно-комунікаційних технологій у
навчально-виховний процес професійно-технічного навчального закладу..... 192*

Відомості про авторів 205

Вимоги до статей 206

РОЗДІЛ 1.

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ І НАВЧАННЯ

УДК 377.011.3 – 052:37041]:005.966

ТВОРЧИЙ САМОРОЗВИТОК УЧНІВ ПРОФЕСІЙНО- ТЕХНІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

Микола Вовковінський

Реферат

Структурні зміни в національній економіці України безпосередньо впливають на попит кваліфікованих працівників на ринку праці. У зв'язку з цим зміст багатьох професій значно змінився. Чимало нових професій, пов'язаних із сучасними технологіями та функціонуванням ринкової системи, стають дефіцитними. Серйозні проблеми виникли у підготовці працівників для малих і середніх підприємств, особливо неінструментального профілю, що особливо важливо в постмодернізаційний період розвитку сучасного суспільства.

У статті проведено загальний аналіз творчого саморозвитку учня ПТНЗ як майбутнього працівника сучасного ринку праці. Творчий саморозвиток особистості – це одна з основних умов відповідності випускника ПТНЗ сучасним вимогам підприємств і установ інструментального та неінструментального профілю. Необхідність творчого саморозвитку продиктована сучасним розвитком суспільства взагалі та, зокрема, потребою ефективного функціонування економіки, збільшення багатства нації й поліпшення загального благополуччя нашої країни.

Таким чином, розв'язання суперечностей між вимогами до майбутніх спеціалістів у галузі економіки та бізнесу й рівнями їхньої професійної підготовки може здійснюватися шляхом розроблення національних стандартів економічної освіти і рівнів професійної компетентності майбутнього фахівця з урахуванням світових тенденцій та вдосконалення економічної освіти на основі принципів і методів активізації навчально-пізнавальної діяльності учнів, творчого саморозвитку.

Вимоги до творчого саморозвитку стосуються насамперед учнів ПТНЗ, які після закінчення навчального закладу будуть працювати задля розвитку економіки нашої країни та її входження в сучасний євроінтеграційний процес.

Ключові слова: *творчий саморозвиток, кар'єра, самоосвіта, самонавчання, модернізаційні умови.*

Постановка проблеми. Праця майбутнього спеціаліста передбачає комплексне і варіативне використання ним усієї

сукупності основних теоретичних та практичних умінь критично оцінювати самого себе у планованих і спонтанних ситуаціях. Суспільству, яке невинно розвивається й удосконалюється, сьогодні потрібен фахівець, який не лише функціонально готовий до професійної діяльності, а й сформований як творча особистість. Тому дуже важливо акцентувати увагу на підготовці такого спеціаліста, який би мав бажання і здатність до творчості й постійного використання всіх своїх ресурсів на робочому місці. Такий підхід до виконання своїх обов'язків буде давати користь не тільки суспільству, а й самому працівникові, адже творчість і творчий саморозвиток не виснажує, а навпаки – надає особистості додаткових сил.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Концептуальна основа навчання творчому саморозвитку розкривається в роботах М. Бахтіна [3], М. Бердяєва [4], А. Маслоу [8], Д. Роджерса [11], Г. Цукермана [14], Л. Х'єлл і Д. Зіглер [13] та ін. Серед вітчизняних педагогів ідеї педагогічного стимулювання творчого саморозвитку особистості в навчанні й вихованні висловлювали: С. Альошина [1], В. Андрєєв [2], В. Кан-Калик [5], В. Маралов [7], Л. Мітіна [9], А. Непомнящий і В. Захаревич [10], А. Розенберг [12] та ін.

Мета статті. Проаналізувати стан саморозвитку особистості в сучасних умовах. Показати важливість творчого саморозвитку особистості учня ПТНЗ у процесі навчання та для успішної самореалізації у подальшій професійній кар'єрі в сучасних модернізаційних умовах.

Виклад основного матеріалу. Творчий саморозвиток особистості – це процес безперервного самотворення і самовдосконалення її творчих якостей. Тому з педагогічної точки зору важливо те, що «механізм» творчого саморозвитку запускається не стільки для власне саморозвитку, скільки для того, щоб особистість могла піднятися на вищий рівень і була здатна вирішувати життєво-необхідні творчі завдання і проблеми. Сучасна концепція навчання творчому саморозвитку спирається насамперед на нову парадигму, пріоритети модернізованого навчання. По суті, йдеться про «трансформації» знаннєвої парадигми в парадигму творчого саморозвитку особистості, як вимагає сучасне трансформаційне суспільство.

За визначенням В. Андрєєва, «творча особистість – це людина, здатна до безперервного саморозвитку і самореалізації в одному або кількох видах творчої діяльності» [2]. Це визначення, на наш погляд, цінне тим, що в ньому розкривається механізм самотворення людини-творця, тобто психолого-педагогічний механізм саморозвитку особистості, що включає всі процеси

«самості» в їх інтегрованому вигляді: самопізнання, творче самовизначення, самоуправління, самовдосконалення, самореалізація. Основними змістовими характеристиками структури саморозвитку у М. Шамардіної виступають ціннісні орієнтації, особистісні смисли, самооцінка, мотиваційно-вольові компоненти, постановка мети [6]. Ці компоненти визначають спрямованість і динаміку саморозвитку, а також рівень зрілості особистісних компонентів. Їх гармонійне поєднання дає можливість людині перетворити себе, організувати своє самовдосконалення. Виходячи зі сказаного, можна зробити висновок, що процес саморозвитку – це процес цілеспрямованої діяльності особистості у безперервній самозміні, свідомому управлінні своїм розвитком, виборі цілей, шляхів і засобів самовдосконалення згідно із життєвими установками [1]. Таким чином, в житті й розвитку особистості визначаються її внутрішні зусилля «відбутися» в усіх сферах життя. А оскільки людина – істота соціальна, процес саморозвитку не може здійснюватися без включення суб'єкта в активний діяльно-творчий процес, що відіграє велику роль в її розвитку.

Проте самоосвіту й саморозвиток не варто сприймати як заміну традиційній освіті – шкільній та університетській. Вони цілком можуть існувати і в рамках цих систем – вчителі в школі і викладачі в університеті не здатні дати людині широкий обсяг знань, вони дають лише усереднену модель, задають напрям, в якому необхідно рухатися. Тому під саморозвитком, самонавчанням і самоосвітою розуміють будь-яке самостійне засвоєння тих або інших навичок. Якщо, наприклад, людина самостійно, по книжці вчиться грати на музичному інструменті, то це теж самонавчання і, відповідно, саморозвиток. До речі, нинішня реформа освіти (Болонська система), якою б вона не була дискусійною, має одну досить вагому позитивну тенденцію – тенденцію до саморозвитку й самоосвіти. Завдання викладача – не навчати, а навчити вчитися, самостійно добувати і актуалізувати для себе інформацію. Без цього вміння будь-які довідники будуть непотрібними.

Що означає «професійний саморозвиток» – данина моді чи усвідомлена необхідність? У багатьох випадках людині просто не вистачає інформації про те, з чого потрібно починати професійний саморозвиток або самовдосконалення. Знання сучасних методик саморозвитку, навіть при досить слабкій мотивації до кар'єрного зростання, дає змогу, наприклад, менеджеру (адже найчастіше саме представники даної професії прагнуть підвищити особисту ефективність) підтримувати інтерес до саморозвитку й досягти значних професійних успіхів, тим самим збільшуючи прибуток компанії.

Професійний саморозвиток поки що не можна зарахувати ні до масового, ні до типового явищ. Не всім властиві якості, необхідні для цілеспрямованої роботи над собою. Про професійний розвиток співробітника говорять лише тоді, коли рівень ефективності його діяльності стає на порядок вище, а не просто змінюється. Чому одні можуть досягти таких висот, а інші ні? Швидше, багато що залежить від здатності бачити власні недоліки і об'єктивно оцінювати свої результати. На перший погляд, все просто і зрозуміло, але мало хто володіє вольовими якостями, необхідними для саморозвитку, а формувати й розвивати їх самостійно не просто.

Якщо знову взяти за приклад менеджера, то його саморозвиток – це усвідомлений цілеспрямований процес вироблення в собі якостей керівника, що включає самостійне вдосконалення своїх знань, умінь, функціональних і особистих здатностей, що підвищують професійний рівень. Даний процес має чітку структуру, що ґрунтується на єдності таких складових: а) особисте зростання; б) інтелектуальний розвиток; в) кваліфікаційний розвиток; г) підтримання фізичної форми.

Проблема професійного й особистісного розвитку має стабільну актуальність, що визначається значущістю професійної діяльності в житті людини, успіх і якість якої зумовлена особистісними властивостями, а також важливістю творчої реалізації дорослої людини, насамперед у сфері професійної діяльності. Звідси – інтерес багатьох учених і практиків до проблеми особистісного й професійного розвитку фахівців у зв'язку зі зростанням та безперервним удосконаленням вимог суспільства до особистісної зрілості й майстерності професіонала, а також до високої якості підготовки фахівця як людини компетентної, творчої і конкурентоспроможної, такої, що володіє інноваційним мисленням й найсучаснішими технологіями. Зміни середовища професійного розвитку зумовлюють підвищення вимог до фахівця, потребуючи нових і гнучких технологій адаптивного включення фахівця у професійну діяльність, що супроводжуються змінами в самій особистості.

За багато років як в Україні, так і за кордоном накопичено чималий досвід вирішення цього важливого й складного завдання. Проте ні психологія, ні педагогіка не можуть в рамках лише свого предмета запропонувати науково обґрунтовані цілком оптимальні шляхи її вирішення при швидкій та істотній зміні не лише соціально-економічних умов і видів праці, а й системи професійної підготовки. Для цього проводяться дослідження комплексного, міждисциплінарного і системного характеру з урахуванням процесів глобалізації та інформатизації, посилення невизначеності й нестабільності з опорою на різні підходи, принципи і методи.

Зі здобуттям державної незалежності, з корінними змінами економічної ситуації в Україні, переходом на колії ринкової економіки постійно постають проблеми формування сучасної економічної культури нації взагалі й удосконалення та переорієнтації економічної освіти зокрема. Гуманістична суть проведення в Україні економічних перетворень полягає в тому, щоб зробити кожен людину активним учасником господарського життя країни. Для послідовного втілення цієї мети організовано економічну освіту не тільки фахівців з економіки, а й усієї української молоді. Особливо важливо це в умовах постсоціалістичного розвитку, коли в більшості представників старшого покоління немає відповідного економічного мислення.

Необхідність саморозвитку особистості зумовлюється взаємозв'язком розвитку суспільних відносин і можливістю особистісних досягнень, суспільством, яке постійно оновлюється, та відповідальністю кожного за своє майбутнє.

Останні психолого-педагогічні дослідження характеризуються розширенням спектра питань, пов'язаних з обґрунтуванням учнями ПТНЗ своєї особистісної і соціальної значущості та права на психолого-педагогічний супровід процесу саморозвитку. Тому посилення уваги до особистості кожного учня висунуло на перший план ідею психологічного і педагогічного супроводу процесу навчання, а звідси – саморозвиток кожної особистості. Розуміння психолого-педагогічного супроводу процесу саморозвитку особистості як діяльності суб'єкт-суб'єктної орієнтації дає змогу інтенсифікувати процеси самопізнання, творчої самореалізації і набуває особливого значення в навчальному процесі. Тому ми виходимо з того, що проблема психолого-педагогічного супроводу саморозвитку учня ПТНЗ зумовлена потребою сучасного суспільства у стійкому психолого-педагогічному базисі для особистісного розвитку і самореалізації учня і людини як суб'єкта саморозвитку, який здатний самостійно ставити завдання щодо зміни своєї особистості, що надзвичайно важливо.

Вища й середня загальноосвітня школи покликані в межах базової освіти формувати в молодих людей економічне мислення на основі глибокого розуміння явищ, процесів, відношень в економічній системі суспільства, а також факторів, способів і засобів вирішення економічних проблем. Йдеться насамперед про економічну освіту, бо вона найтісніше пов'язана зі створенням високоефективної економіки, що є важливою умовою соціальної та державної безпеки. Економіка є живою системою, особливим простором, у якому постійно перебуває кожен із нас. Саме це й зумовлює необхідність формування економічного мислення та культури, що досягається в процесі здобуття економічної освіти.

Незалежно від профілю освіти кожна доросла людина постійно вирішує безліч економічних питань. Наслідки цих рішень відображаються в її повсякденному житті, роботі, участі в громадських організаціях, у соціальній сфері, позначаються на її діяльності як суб'єкта економічних відносин. Вдумливе й осмислене ставлення до явищ економічного середовища передбачає не лише розуміння основних концепцій у даній економічній системі, а й здатність до самовираження та виконання соціальних ролей для розв'язання економічних завдань, уміння застосовувати в різних поєднаннях елементи економічних знань до конкретних життєвих ситуацій, розуміти економічний зміст власної праці, бачити своє місце в економічному середовищі.

Структурні зміни в національній економіці безпосередньо впливають на попит на кваліфікованих працівників на ринку праці. У зв'язку з цим зміст багатьох професій значно змінився. Чимало нових професій, пов'язаних із сучасними технологіями та функціонуванням ринкової системи, стали дефіцитними. Серйозні проблеми стосуються підготовки працівників для малих і середніх підприємств, особливо неінструментального профілю. Завдяки економічним перетворенням попит на освіту й навчання змінився залежно від їхнього рівня, змісту, якості й спеціалізації.

Професійна освіта та підготовка реагують на ринкові зміни, напрями й потреби. У сучасних умовах реформування економіки України до фахівців висуваються певні вимоги, оскільки за недосконалого законодавства робота підприємств і організацій дуже ускладнюється як об'єктивними економічними законами, так і недосконалістю роботи самого підприємства. Фірми функціонують для отримання прибутку і тому від фахівця вимагають професійних дій, що базуються на чіткому розрахунку, глибоких знаннях й аналізі економічної ситуації.

Ринкові умови діяльності підприємств та організацій, з одного боку, й надлишок фахівців-економістів – з іншого, ставлять випускників відповідної професійної спеціалізації в жорсткі конкурентні умови на ринку праці. Щоб досягти успіху, вони повинні мати високу професійну підготовку і вміти виявляти свої професійно важливі якості під час проходження виробничої практики, стажування чи випробування при вступі на роботу. Тільки в такий спосіб, викликавши зацікавлення з боку роботодавця до себе як до виправного майбутнього працівника, випускник може отримати гідну роботу за спеціальністю.

В умовах конкуренції на ринку праці учень ПТНЗ потребує не лише високого кваліфікаційного рівня. Сучасний молодий спеціаліст повинен творчо використовувати здобуті знання в роботі, повсякчас збагачувати їх, уміти самостійно вирішувати будь-яку

проблему. Конкурентоспроможність випускників значно залежить від володіння сучасними економічними знаннями, ступеня економічної культури, уміння мислити й діяти в умовах ринкової економіки.

Роботодавці висувають певні вимоги до потенційних працівників, основними з яких є глибока теоретична підготовка, комунікабельність, здатність до швидкого «реагування», мислити на перспективу, організованість, трудова дисциплінованість. У сучасному індустріально-інформаційному суспільстві актуальною лишається важливість основної (базової) освіти. Найпоширенішою ознакою певного рівня кваліфікації спеціалістів є диплом про вищу освіту, що свідчить про наявність необхідної суми знань для виконання тих чи інших обов'язків та про переваги випускника. Потенційний роботодавець визначає абсолютність переваг, достатність знань випускника за допомогою різних показників, зокрема й тих, що характеризують роботу навчального закладу. Проте є багато випадків, коли молодому працівникові, який тільки прийшов на роботу, говорять, щоб він забув те, що його вчили в навчальному закладі, і набував нові уміння на робочому місці. Це свідчить про те, що навчальні заклади в багатьох випадках не забезпечують практичну складову навчання.

Тому зростання попиту на висококваліфікованих спеціалістів підвищує вимоги до якості професійної підготовки спеціалістів, чинить тиск на систему освіти та є сильним фактором їхніх змін й адаптації. Згадані вимоги формуються державними інституціями відповідно до потреб суспільного розвитку, проте більш важливу роль у цьому процесі відіграють роботодавці, які окреслюють потреби у професійній освіті («революції майстерності»), пропонують навчальні цілі для досягнення мінімальних стандартів, необхідних для збільшення конкурентоспроможності країни, певним чином беруть участь у регулюванні процесу підготовки, планування, забезпечення, коригування освітніх можливостей.

Невідповідності між кваліфікаційними вимогами до випускників навчальних закладів на ринку праці та їхньою професійною підготовкою потребує належної реакції національної системи освіти й навчання. Інтереси учнів перемістилися з технічних дисциплін на економіку, право, менеджмент, організацію бізнесу, банківську справу, маркетинг та продаж, психологію й інші соціальні дисципліни. Однак система освіти ще недостатньо ефективно реагує на нові ринкові завдання.

Більшість фірм досі використовують простий підхід: навчання має безпосередньо впливати на продуктивність праці, для цього потрібно тренувати відповідні навички працівників. Але прості тренувальні програми вже не відповідають потребам сучасного бізнесу. Так, вони формують деякі вміння для вирішення певного кола

питань, проте ці курси не здатні зробити компанію прибутковішою, інноваційнішою, конкурентоспроможнішою. Тому для вирішення даного завдання потрібно націлювати особистість на саморозвиток, що пов'язаний з творчим використанням усього її потенціалу.

Деякі провідні європейські фірми, що працюють в Україні, відбирають на роботу працівників за відповідними тестами (зокрема, «Оксфордський тест»), на основі якого визначають здатність працівника до потенційного виду діяльності, а після цього самостійно готують його до професійного функціонування на певній посаді. Такою є, наприклад, компанія Global Learning Resources – визнаний авторитет у галузі стратегії корпоративної освіти, що запропонувала ідею корпоративного університету.

Це говорить про те, що в Україні відсутні навчальні заклади, здатні повною мірою забезпечити потреби роботодавців.

Розв'язання суперечностей між вимогами до майбутніх спеціалістів у галузі економіки та бізнесу й рівнями їхньої професійної кваліфікації може здійснюватися за двома основними напрямками: розроблення національних стандартів економічної освіти, рівнів професійної компетентності майбутнього фахівця (з урахуванням світових тенденцій); удосконалення економічної освіти (змісту економічних дисциплін і застосування інтенсивних навчальних технологій, що базуються на принципах та методах активізації навчально-пізнавальної діяльності учнів). Тому навчання й розвиток – питання, що стосуються не лише працівників та роботодавців. Висококваліфікований виконавець є важливим фактором ефективного функціонування економіки, конкурентоспроможності й багатства нації, загального благополуччя суспільства.

Ідея саморозвитку особистості лежить в основі гуманістичного педагогічного світогляду, що сформульований у вигляді завдання особистості пізнати себе як необхідної умови творчого перетворення навколишнього світу і самотворення. Тому вона трансформується в педагогічний принцип визнання здатності особистості до творчого саморозвитку, її прагнення до самовдосконалення. Також ідею саморозвитку можна розглядати як ознаку нової педагогіки, що тільки починає зароджуватися, в основі якої лежить логіка розвитку суб'єктності, перехід від установки на «розвивання» дітей до педагогічної цінності їхнього саморозвитку.

Висновки. Таким чином, повноцінна самореалізація особистості, зокрема професійна, є кінцевим результатом творчого саморозвитку особистості у вибраній професійній діяльності. Проте саморозвиток і самовдосконалення особистості – це безперервний творчий процес, що забезпечує її безперервний розвиток. Тому термін «кінцевий результат саморозвитку» – це відносне поняття або, вірніше, певний етап становлення й самовдосконалення осо-

бистості. Такий підхід значною мірою стосується й учнів ПТНЗ, які після закінчення навчального закладу будуть сприяти розвиткові економіки нашої країни та її входженню в сучасний євроінтеграційний процес.

Література

1. *Алешина С. А.* Саморазвитие личности студента в образовательном пространстве педагогического колледжа: автореф. дис. ... канд. пед. наук: спец. 13.00.01 «Общая педагогика и история педагогики» / С. А. Алешина. – Оренбург, 2003. – 23 с.

2. *Андреев В. И.* Педагогика творческого саморазвития. Инноват. курс: [Кн. 2] / Валентин Иванович Андреев. – Казань: Изд-во Казан. ун-та, 1998. – 338 с.

3. *Бахтин М. М.* К вопросам самосознания и самооценки: собр. соч. В 7 т. / М. М. Бахтин. – М.: Ин-т филологии и истории, 1997. – Т. 5. – С. 72–79.

4. *Бердяев Н. А.* Самопознание / Николай Александрович Бердяев – М.: ДЭМ, 1990. – 335 с.

5. *Кан-Калик В. А.* Педагогическое творчество // В. А. Кан-Калик, Н. Д. Никандров // Хрестоматія: пед. творчість і майстерність [укл. Н. В. Гузій]. – К.: ВПЮЛ, 2000. – С. 21–27.

6. Культурологія: навч. посіб. / [Б. О. Парахонський та ін.]; [упоряд. О. І. Погорілий, М. А. Собуцький]. – К.: КМ Академія, 2003. – 314 с.

7. *Маралов В. Г.* Основы самопознания и саморазвития: [учеб. пособие для студентов сред. пед. учеб. заведений] / В. Г. Маралов. – М.: Академия, 2002. – 256 с.

8. Маслоу А. Самоактуализация личности и образование / Ин-т психологии АПН Украины и др.; пер. с англ. Г. А. Балла. – К.; Донецк, 1994 (Психопедагогика и методология науки; вып. 4). – 52 с.

9. *Митина Л. М.* Личностное и профессиональное саморазвитие человечества в новых социально-экономических условиях / Л. М. Митина // Вopr. психологии. – 1997. – № 4. – С. 28–38.

10. *Непомнящий А. В.* Самоорганизация, самоконтроль и саморегуляция в учебном процессе // А. В. Непомнящий, В. Г. Захаревич. – Таганрог: ТРГИ, 1991 – 81 с.

11. *Роджерс К.* К науке о личности / К. Роджерс // История зарубеж. психологии. – Тексты. – М., 1986. – С. 200–230.

12. *Розенберг А. Н.* Саморазвитие личности как предмет философского исследования: автореф. дис. ... канд. филос. наук / А. Н. Розенберг. – Свердловск: СГУ, 1988. – 19 с.

13. *Хьелл Л. А.* Теории личности // Хьелл Л. А., Зиглер Д. Дж. – СПб.: Питер, 2000. – 608 с.

14. *Цукерман Г. А.* Психология саморазвития // Г. А. Цукерман, Б. М. Мастеров – М.: Интерпракс, 1995. – 225 с.

Реферат

ТВОРЧЕСКОЕ САМОРАЗВИТИЕ УЧАЩИХСЯ В ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЯХ

Николай Вовковинский

Структурные изменения в национальной экономике Украины непосредственно влияют на спрос квалифицированных работников на рынке труда. В связи с этим содержание многих профессий значительно изменилось. Много новых профессий, связанных с современными технологиями и функционированием рыночной системы, являются дефицитными. Серьезные проблемы касаются подготовки работников для малых и средних предприятий, особенно неинструментального профиля, что особенно важно в постмодернизационный период развития современного общества.

В статье осуществлен общий анализ творческого саморазвития ученика ПТУЗ как будущего работника современного рынка труда. Творческое саморазвитие личности – это одно из основных условий соответствия выпускника ПТУЗ современным требованиям предприятий и учреждений инструментального и неинструментального профиля. Необходимость творческого саморазвития продиктована современным развитием общества в целом и, в частности, потребностью эффективного функционирования экономики, увеличения богатства нации и улучшения общего благополучия нашей страны.

Таким образом, разрешение противоречий между требованиями к будущим специалистам в области экономики и бизнеса и уровнями их профессиональной подготовки может осуществляться путем разработки национальных стандартов экономического образования и уровней профессиональной компетентности будущего специалиста с учетом мировых тенденций и усовершенствования экономического образования на основании принципов и методов активизации учебно-познавательной деятельности учащихся, их творческого саморазвития.

Требования к творческому саморазвитию в полной мере касаются прежде всего учеников ПТУЗ, которые после окончания учебного заведения будут работать для развития экономики страны и ее вхождения в современный евроинтеграционный процесс.

Ключевые слова: *творческое саморазвитие, карьера, самообразование, самообучение, модернизационные условия.*

Abstract

CREATIVE SELF-DEVELOPMENT OF VOCATIONAL SCHOOLS STUDENTS

Mykola Vovkovinsky

Ph.D. in Pedagogy, Senior research fellow, of the Laboratory for career guidance and training. Institute of Vocational Education under the National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine

Structural changes in the national economy directly affect the demand for skilled workers at the labor market. In this regard, the content of many professions has changed significantly. A lot of new professions related to modern technologies and operation of market system are scarce. Serious problems touch upon staff training for small and medium size enterprises, especially those having non-instrumental profile, which is especially important in post-modernization period of modern society.

The article provides a general analysis of creative self-development of a vocational school student as future employee of modern labor market. Creative self-development is one of the main conditions to meet modern requirements of enterprises and institutions having instrumental and non-instrumental profile. Necessity for creative self-development is dictated by modern development of society in general and for efficient functioning of economy, national wealth and general well-being of our country in particular.

Thus, solving contradictions between requirements to future specialists in the field of economics and business and their professional qualification levels can be realized by means of development of national economics education standards and levels of professional competence of a future expert taking into account global trends and improvement of economics education process implementation on the principles and methods concerning intensification of pupils' learning activity putting into practice creative self-development.

Requirements of creative self-development are fully directed at vocational schools students who upon graduation will contribute to the development of our country's economy and its entry into the modern Eurointegration process, which requires constant creative self-development from an employee.

Key words: *creative self-development, career, self-education, self-learning, modernization conditions.*

References

1. *Alioshina S.* Samorazvitie lichnosti studenta v obrazovatel'nom prostranstve pedagogicheskogo kolledzha: avtoref. (Self-development of a student's personality in educational environment of a pedagogical college: synopsis). – Orenburg, 2003. – 23 p.
2. *Andreev V. I.* Pedagogika tvorcheskogo samorazvitiya. Innovats. kurs (Creative self-development pedagogy. Innovative course). Kazan, 1998. – 338 p.
3. *Bakhtin M. M.* K voprosam samosoznaniya i samootsenki (Concerning issues of self-consciousness and self-concept). – Moscow, – 1997. – V. 5. – P. 72–79.
4. *Berdiaev N. A.* Samopoznanie (Self-actualization). – Moscow, 1990. – 335 p.
5. *Kan-Kalik V. A.* Pedagogicheskoe tvorchestvo (Ped. creativity). Khrestomatiya: ped. tvorchist i maisternist. – Kyiv, 2000. – P. 21–27.
6. *Parakhonskyi B. O.* et al. Kulturolohiya (Culturology). – Kyiv, 2003. – 314 p.
7. *Maralov V. G.* Osnovy samopoznaniya i samorazvitiya (Basics of self-actualization and self-development). – Moscow, 2002. – 256 p.
8. *Maslou A.* Samoactualizatsiya lichnosti i obrazovanie (Self-actualization of a personality and education): Psikhopedagogika i metodologiya nauki. – Kiev, Donetsk, 1994. – Issue 4. – 52 p.
9. *Mitina L. M.* Lichnostnoe i professionalnoe samorazvitie chelovechestva v novykh sotsialno-ekonomicheskikh usloviyakh (Personality and professional self-development of humankind in new socio-economics conditions) // Vopr. psikhologii. – 1997. – Issue 4. – P. 28–38.
10. *Nepomniashchiy A. V.* Samoorganizatsiya, samokontrol i samoregulatsiya v uchebnom protsesse (Self-management, self-control, and self-regulation in training process). – Taganrog, 1991. – 81 p.
11. *Rodzher K. K.* K nauke o lichnosti (As to personality science) // Istoriya zarubezh. psikhologii. – Moscow, 1986. – P. 200–230.
12. *Rozenberg A. N.* Samorazvitie lichnosti kak predmet filosofskogo issledovaniya: avtoref. (Self-development of personality as a subject of philosophical research: synopsis). – Sverdlovsk, 1988. – 19 p.
13. *Khell L. A.* Teorii lichnosti (Personality theories). – Saint-Petersburg, 2000. – 608 p.
14. *Tsukerman G. A.* Psikhologiya samorazvitiya (Self-development psychology). – Moscow, 1995. – 225 p.

ФОРМУВАННЯ УЯВЛЕНЬ УЧНІВСЬКОЇ МОЛОДІ ПРО ЖИТТЄВИЙ І ПРОФЕСІЙНИЙ УСПІХ

Валерій Орлов

Реферат

Трансформації базисних структур українського суспільства, динамізм оновлення суспільної свідомості і цивілізації загалом неминуче викликають зміни механізмів забезпечення життєдіяльності кожної особистості, особливо молоді. Моделі, за якими раніше діяла людина, не спрацьовують в умовах нового соціуму. Відтак у кожній особистості виникає потреба пристосуватися до нових форм поведінки, оновлення поглядів, спектра думок, цінностей та уявлень про особистісний і професійний успіх.

Соціально-економічні й культурні перетворення в суспільстві закономірно впливають на уявлення людини про її соціальний стан, місце і роль у суспільстві, цілі, завдання, що вона ставить перед собою, й успіхи, яких вже досягла або ще має досягти. Сукупність таких уявлень у певних соціальних групах, зокрема учнівської молоді, визначає поведінку, ставлення до навчання, професійної діяльності, суспільства. У сфері освіти актуальності набувають проблеми вивчення сутнісних характеристик підготовки учнівської молоді до вибору й реалізації професійної кар'єри, формування їхніх уявлень про життєвий і професійний успіх, які тісно пов'язані між собою, виявлення їх змісту, суперечностей та формування тенденцій подальшого розвитку. З огляду на це у статті проаналізовано сучасні дослідження, присвячені темі професійного успіху, подається визначення цього феномена і опис його видів. Формування уявлень учнівської молоді про успіх розглядається як психолого-педагогічна проблема.

Ключові слова: *вибір професії, формування уявлень про престиж, особистісний, життєвий та професійний успіх.*

Постановка проблеми. Соціально-економічні й культурні перетворення в суспільстві закономірно позначаються на такому феномені, як уявлення людини про її соціальний стан, місце й роль у суспільстві, цілі і завдання, що вона ставить перед собою, та успіхи, яких досягла або має досягти у майбутньому. Сукупність таких уявлень певних соціальних груп, насамперед учнівської молоді, визначає її поведінку, ставлення до навчання, професійної діяльності, суспільства. З огляду на це актуальним стає вивчення

сутнісних характеристик життєвого і професійного успіху, що тісно пов'язані між собою, виявлення їхнього змісту, суперечностей формування тенденцій уявлень про професійний успіх в учнів/студентів системи професійної освіти. Поняття «успіх» і «уявлення про успіх» безпосередньо пов'язані з ціннісними орієнтаціями особистості. Вони належать до тих чинників, що визначають систему ціннісних пріоритетів, служать основою визначення життєвої стратегії особистості. Отже, дослідження процесу формування уявлень про професійний успіх як чинника професійного вибору допоможе не тільки виявити вплив уявлень про успіх на професійний вибір молодих людей, а й має очевидну прогностичну силу, оскільки виявлені тенденції проєктуються на перспективу розвитку суспільства в цілому.

Мета статті полягає у висвітленні основних характеристик і суперечностей процесу формування в учнів ПТНЗ уявлень про професію та особистісний, життєвий і професійний успіх.

Виклад основного матеріалу. Поняття «професійний успіх» має ключове значення для будь-якої людини. Переважна більшість наукових досліджень цього феномена у 80–90-х рр. минулого століття була присвячена вивченню об'єктивного успіху [5], проте згодом цю тенденцію піддали гострій критиці [6]. Сучасні дослідники вважають недостатнім («дефіцитарним») вивчення лише одного виду професійного успіху [7].

Професійним успіхом вважається сукупність позитивних результатів, накопичених упродовж кар'єри, – як у психологічному плані, так і в плані об'єктивних професійних досягнень [2;9;10]. Початок його аналізу поклала робота Е. Хьюга [8], в якій було запропоновано поділ на об'єктивний і суб'єктивний види кар'єри. Такий поділ щодо професійного успіху використав і Дж. Ван Маанен [12]. Цей поділ актуальний і досі. Однак далеко не завжди розрізняються рівні цього найважливішого конструкта, представлені організованими в ієрархічну структуру факторами: ступінь досконалості особистісних професійних якостей, а відтак особистісний, професійний і життєвий успіх.

Складність вивчення професійного успіху зумовлена його суперечливим характером. Можна говорити про суперечності суб'єктивного та об'єктивного в успіхові. З одного боку, успіх суб'єктивний, бо співвідноситься з особистісними критеріями успішності/неуспішності, з індивідуалізацією особистості в соціальному середовищі. З іншого – успіх об'єктивний, оскільки зумовлений соціальними стереотипами успішності, прагненням не бути ізольованим від оточення, бути визнаним у соціальній групі, самоствердитися в ній.

Особистісний успіх виражається переважно у досягнутому людиною рівні особистісної зрілості, пов'язаної з відчуттям свого благополуччя.

Життєвий успіх вважається складним, багатовимірним явищем самоствердження особистості в конкретному середовищі в результаті впливу соціальної заданості і наявних від природи задатків до різних видів діяльності [1]. Життєвий успіх (вибір особистого життєвого шляху дає можливість певною мірою реалізувати себе) тісно пов'язаний з особистісним (виявом та ствердженням особистої позиції в різних ситуаціях) та професійним успіхом. При цьому життєвий успіх, з одного боку, є результатом життєдіяльності особистості, вибудованої в логіці послідовних досягнень, з іншого – відправним пунктом, метою, що спрямовує особистість у її професійному (отже, й кар'єрному) розвитку.

На відміну від особистісного і життєвого успіху, професійний успіх розглядаємо як ступінь задоволення потреб особистості у професійній діяльності, своєрідний кінцевий результат або продукт діяльності, в якій визначальну роль відіграє співвідношення таких важливих аспектів, як почуттєвість, афективність, мотивація людини, її компетентність. Залежно від потреби суспільства у представниках тієї чи іншої професії це може сприяти досягненню професійного успіху, а може й гальмувати рух до нього. Досить часто співвідношення особистого і суспільного має конфліктний характер, особливо в юному віці. Тому в учня виникає потреба в допомозі, яку він шукає в найближчому оточенні, а знаходить часом у випадкових людей. Відтак особливого значення набуває якість психолого-педагогічного супроводу саморозвитку особистості майбутнього фахівця, що здійснюється у системі професійної освіти і залежить від міжособистісного взаєморозуміння та співвідношення уявлень учня і педагога про життєвий та професійний успіх.

Є суперечність між життєвими домаганнями і реальними можливостями для їх реалізації у певній галузі професійної освіти та подальшої професійної діяльності. Це зумовлено недоліками в організації професійної орієнтації учнів загальноосвітніх шкіл і недостатнім рівнем психолого-педагогічного супроводу професійної підготовки у ПТНЗ.

Уявлення про професійний успіх мотивує потребу у задоволенні від досягнення поставлених цілей, стимулює бажання насолодитися плодами своїх зусиль – матеріальними і моральними. Не випадково є багато пропозицій різноманітних тренінгів щодо планування й побудови своєї кар'єри про те, як стати успішним і багатим. Психологи часто жорстоко жартують, що великі

досягнення притаманні тільки сильно травмованій людині, оскільки душевне здоров'я і здатність радіти життю, швидше, заважають нестямно рватися до заповітної мети.

Практичні психологи розробляють велику кількість тренінгів щодо формування успішної поведінки у школярів і дорослих, де саме поняття «успіх» може й не розкриватися. Тим часом успішність і зміст уявлень про успіх є найважливішим аспектом проблеми розвитку особистості в цілому. Особливу значущість це питання набуває в підлітковому і юнацькому віці, коли формуються психологічні механізми майбутнього життєвого й професійного самовизначення, особистісної ідентичності. Уявлення про успіх та успішність відображають цінності підлітка, його моральні й етичні орієнтири, цілі життєдіяльності та способи їх досягнення, багато в чому визначають формування життєвого сценарію.

Таким чином, проблема вивчення специфіки уявлень про успішність у підлітковому віці є досить актуальною. Попри суспільну значущість орієнтації особистості на успішні моделі поведінки та сензитивність підліткового і юнацького віку у становленні індивідуальності, виборі життєвих цінностей та стратегій вивчення змісту уявлень про успішність залишається для психологічної науки не до кінця розробленим. На наш погляд, така конкретизація понять справді важлива, бо, прагнучи розвивати успішність особистості, необхідно уточнити, як цей самий успіх розуміють учні – ті, на яких орієнтований розвиваючий і виховний вплив.

Характеристика досягнень має два принципово різних підходи.

Перша – «професійна кар'єра» – має і позитивну конотацію, пов'язану з популярними в наш час формулюваннями «побудова кар'єри», «кар'єрне зростання», і негативну, що асоціюється з лайливим «кар'єрист». Цей вираз вживають, підкреслюючи передусім зовнішній характер мотивації, що визначається прагненням довести (комусь), вразити (когось), виглядати (в чийхось очах). Чим більше людина ідентифікується із соціальною роллю, яку вона для себе визначила і прийняла як даність, тим більше її вчинки зумовлені очікуваннями інших і соціальними нормами.

Йдеться не про очікування схвалення поведінки і приємність для навколишніх. Йдеться про те, що людина робить не те, що хоче (вона зазвичай навіть не здогадується, чого саме вона хоче), а те, що прийнято (престижно, модно) хотіти. І коли престижним є отримання вищої освіти, диплома юриста, економіста тощо або стає прийнятним у певному оточенні накопичення грошей, здобуття популярності чи кар'єрного зростання, вона спрямовує свої зусилля в цьому напрямі. Фактично у неї немає вибору: якщо не

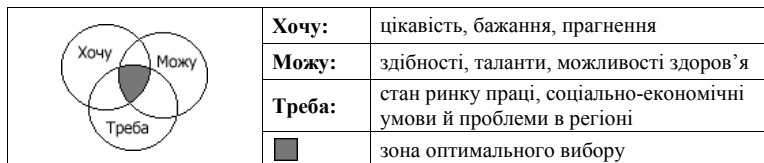
спиратися на себе, залишається тільки орієнтуватися на інших. Тому на цьому шляху так важливі всі зовнішні атрибути, підтвердження статусу. Без них половина задоволення втрачається – якщо нічого пред'явити іншим, що ж тоді у мене є?! Тому так часто великі досягнення на цьому шляху супроводжуються відчуттям спустошеності, безглуздя і навіть краху. Спроби зовнішніми досягненнями заповнити внутрішню порожнечу приречені. На шляху до вершини людина може підтримувати себе надією, яка тим привабливіша, чим недосяжнішою є вершина. Досягнувши її, вже неможливо себе обманювати.

Другий підхід – «професійний успіх» – відрізняється від першого внутрішньою мотивацією. Причому це, як правило, навіть не прагнення до успіху. Успіх приходить як наслідок, побічний продукт. Діяльність визначається внутрішнім інтересом, творчим поривом, прагненням створити щось нове, бажанням самореалізуватися. Це може відбуватися у будь-якій сфері людської діяльності. Щось подібне до таланту, покликання, які людина відчуває і які її супроводжують.

Це прояв «самості» – цілісності, внутрішнього регулювального центру особистості. Людина в цьому разі зосереджена на змістовій, а не на зовнішній стороні професії. Відтак шлях її переважно складний і звивистий. Самопізнання, усвідомлення свого покликання й призначення – це дії, що вимагають від людини значних зусиль, пошуку правильних рішень, подолання розчарувань і концентрації своїх інтелектуальних можливостей на проектуванні перспектив та способах реалізації життєвих планів. Останні не завжди ведуть до визнання у навколишньому середовищі і – вже тим більше – до матеріального благополуччя (досить згадати великих художників, які не продали за життя жодної своєї картини, або вчених, які отримали визнання лише після смерті). Такий вибір веде до повноцінності, наповненості життя, в тому числі в плані професійної діяльності. Людина в цьому разі проявляється цілісно в усіх сферах свого життя. Її цілі, способи їх досягнення, шляхи, які вона вибирає, узгоджуються між собою, а неминучі в житті конфлікти – вирішуються, сприяючи подальшому зростанню й розвитку.

Сумніви, болісні питання, усвідомлена необхідність здійснювати вибір – неодмінні супутники людини, яка зважилася жити на власний розсуд. Оскільки, як уже зрозуміло, два ці підходи ґрунтуються на різних засадах і в певному сенсі протилежні один одному (хоча зовні можуть привести до однієї й тієї самої цілі), їх неможливо поєднувати. Кожен з них передбачає свою рушійну силу, вимагає свою ціну і приносить свою винагороду [2].

Людина, обираючи собі професію, має враховувати низку факторів – власні побажання, психологічну орієнтованість та можливість, але насамперед – потреби ринку праці. З цього приводу цілком слушно пропонується формула вибору професії, що в загальному вигляді показує, як знайти оптимальне рішення [3].



Щоб дійти до зваженого рішення, пропонується зробити кілька кроків.

1. Скласти список бажаних професій, які подобаються і здаються цікавими, за якими Ви хотіли б працювати.
2. Скласти перелік суспільних і своїх вимог до професії, що обираєте.
3. Визначити, наскільки перераховані вимоги значущі.
4. Оцінити свою відповідність вимогам кожної професії.
5. Підрахувати й проаналізувати, яка професія зі списку найбільше підходить за всіма пунктами.
6. Порадитися із друзями, батьками, вчителями, психологом, профконсультантом, щоб переконатись у правильності прийнятого рішення.
7. Визначити основні практичні кроки до успіху.

Наступний крок для випускника школи – визначити: у якому навчальному закладі він зможе одержати бажану професійну освіту, як розвивати в собі професійно важливі якості, як отримати практичний досвід роботи з даної спеціальності, а далі – як підвищити свою конкурентоспроможність на ринку праці.

Отримані в ході дослідження результати свідчать про необхідність уточнення уявлень молоді про життєву і професійну успішність для ефективної підготовки до вибору й реалізації професійної кар'єри та орієнтації особистості на успішну поведінку в одному семантичному просторі. При цьому важливо акцентувати увагу майбутніх робітників на формуванні конструктивних уявлень про професійну успішність.

Основний акцент у дослідженні процесів формування уявлення про успіх роблять на самоствердженні особистості в конкретному професійному середовищі. Природно, що найбільший для нас інтерес представляють учні ПТНЗ. Саме для учнів

ПТНЗ характерне прагнення до самоствердження у світі професіоналів. Вони традиційно є і об'єктом численних психолого-педагогічних досліджень. Їхні уявлення про професійний і життєвий успіх у сучасній Україні формуються в умовах розвивального середовища й суперечливих систем цінностей, що детермінують успіх. Тому наступним завданням даного етапу дослідження було визначено теоретичне обґрунтування педагогічних умов формування в учнів ПТНЗ уявлень про професійний успіх.

Враховуючи положення про те, що юнацький вік містить характерні ознаки біфуркації у становленні особистості старшокласників і учнів ПТНЗ, стає очевидною необхідність розробити моделі або технології педагогічного супроводу в процесі формування в них уявлень про професійний успіх. Такий супровід, як вид спеціально організованої освітньої діяльності, є процесом створення суб'єктами навчання педагогічних умов, необхідних для підвищення ступеня суб'єктності учнів за допомогою розкриття їхніх потенційних можливостей та активізації внутрішніх особистісних ресурсів, що сприяє успішному професійному самовизначенню індивіда, проектуванню й реалізації особистої професійної перспективи.

Формуванню уявлень про успіх у майбутній професійній діяльності сприяють педагогічні умови, що передбачають реалізацію особистісно орієнтованої взаємодії та диференційованого підходу до учнів; консолідацію ресурсів суб'єктів освітнього процесу; націленість діяльності педагогічних працівників ПТНЗ і загально-освітніх шкіл на розвиток суб'єктності учнів; організацію та проектування процесу педагогічного супроводу особистості молоді людини, яка самовизначається, із застосуванням у навчальному процесі розвивальних та евристичних технологій.

За результатами вивчення чинників формування уявлень про кар'єрну успішність ми встановили наступне:

1) в уявленнях учнів домінують психологічні фактори на противагу ситуативним, зовнішнім факторам;

2) провідне місце займають фактори, що зумовлюють успішність горизонтальної кар'єри (пізнавально-інтелектуальні якості); в уявленнях викладачів – успішність вертикальної кар'єри (комунікативні якості);

3) уявлення учнів і педагогів про психологічні фактори кар'єрної успішності майбутніх робітників поділяються на чотири сфери їх прояву: при вирішенні виробничих проблем; при взаємодії учнів і викладачів, робітників та майстрів; при взаємодії з керівництвом; при взаємодії з представниками професійного співтовариства;

4) уявлення про значущість вирішення питань виробництва пов'язані зі знанням особливостей виробничої сфери та здатністю приймати у зв'язку з цим адекватні рішення й відповідно діяти; з умінням мобілізуватися при виконанні виробничих завдань; з умінням взаємодіяти з іншими, мотивуючи спільність досягнення цілей;

5) уявлення про професійно значущі особистісні якості, що дають змогу взаємодіяти з іншими, та особливості особистісних професійних якостей робітника певної сфери виробництва;

6) уявлення про значущість умінь і навичок, що свідчать про конкурентоспроможність робітника, лояльність щодо керівництва й ділові якості;

7) уявлення про значущість уміння взаємодіяти у професійному співтоваристві як чинника успішності, що включає здатність до ефективної комунікації і наявність сформованого сприятливого іміджу бездоганно чесної і моральної людини.

Створення психолого-педагогічних умов для формування уявлень про професійну кар'єру вимагає проектування моделі й вироблення програми розвитку уявлень учнів про кар'єрну успішність робітника, що має враховувати все про ресурси кар'єрно успішного робітника, його імідж, можливості саморегуляції та саморозвитку.

Результати дослідження проблем формування уявлень про професійний успіх переконують нас у тому, що цей процес має ґрунтуватися на дотриманні певних принципів (єдності навчання і виховання, науковості, єдності теоретичного й практичного знання, системності, доступності, активності) і включати реалізацію кількох етапів педагогічної діяльності:

1) формування установки на важливість адекватного уявлення про професійний успіх;

2) збагачення знань про умови професійної діяльності, її цілі та завдання;

3) поглиблення знань і розширення умінь та навичок у певній галузі професійної діяльності;

5) впровадження уявлень у повсякденну життєдіяльність шляхом розширення комунікативних зв'язків з працівниками даної галузі, з виробничниками.

За підсумками проведеного дослідження розроблено наступні рекомендації педагогам щодо формування уявлень майбутніх робітників про професійний успіх:

1. Формуванню уявлень учнів про професійний успіх повинно передувати детальне вивчення їхніх індивідуальних переваг та недоліків щодо даної професії;

2. Така діяльність повинна здійснюватись у рамках групової роботи, але передбачати можливості додаткової індивідуальної взаємодії з кожним учнем, який зазнає труднощів у виборі своєї професії;

3. Формувати уявлення про професійний успіх необхідно за рахунок збагачення ціннісних установок, накопичення знань про способи досягнення цілей, розширення контексту значущості отримання даної професії на всі сфери життєдіяльності;

4. Формування уявлень про професійний успіх повинно долати односторонність на основі розподілу уваги педагога на комплекс компонентів – психологічний, ціннісно-смысловий і регулятивний;

5. Важливою педагогічною умовою формування уявлень про професійний успіх є інтеграція зусиль школи, ПТНЗ та сім'ї в даному напрямі.

Література

1. Життєва компетентність особистості: наук.-метод. посіб. / за ред. Л. В. Сохань, І. Г. Єрмакова, Г. М. Несен. – К.: Богдан, 2003. – 520 с.

2. Психология жизненного успеха: Опыт соц.-психол. анализа преодоления критических ситуаций (Л. В. Сохань, Е. И. Головаха, Р. А. Ануфриева и др. / НАН Украины, Ин-т социологии). – К.: Ин-т социологии, 1995. – 149 с.

3. Стратегія успіху або як обрати професію [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.osvita.org.ua/abitur/occupation/articles/2.html>

4. Хаммер Я. С. Профессиональный успех и его детерминанты // Вопр. психологии. – 2008. – С.147–151.

5. Arthur M. B., Rousseau D. M. (eds). The boundaryless career: A new employment principle for a new Organizational era. – N. Y.: Oxford Univ. Press, 1996.

6. Barley S. R. Careers, identities and institutions: The legacy of the Chicago School of Sociology // Arthur M. B., Hal T., Lawrence B. (eds). The handbook of career theory. – Cambridge, UK: Cambridge Univ. Press, 1989. – P. 41–65.

7. Heslin P. A. Conceptualizing and evaluating career success // J. Organizat. – Behav, 2005. – V. 26. – P. 113–136.

8. Hughes E. C. Men and their work. – Glencoe, IL: Free Press, 1958.

9. Judge T. A., Kammeyer-Mueller J. D. Personality and career success // H. P. Gunz, M. A. Peiperl (eds). Handbook of career studies. Thousand Oaks, CA: Sage Publications. – 2007. – P. 59–78.

10. Ng T. W.H. Et al. Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis // *Personnel Psychol.* – 2005. – V. 58. – P. 367–408.

11. Seibert S. E., Crant J. M., Kraimer M. L. Proactive personality and career success // *J. Appl. Psychol.* – 1999. – V. 84. – P. 416–427.

12. Van Maanen J. Experiencing organization: Notes on the meaning of careers and socialization // Van Maanen J. (ed.). *Organizational careers: Some new perspectives.* – N. Y.: Wiley, 1977. – P. 15–45.

Реферат

ФОРМИРОВАНИЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЙ УЧАЩЕЙСЯ МОЛОДЕЖИ О ЖИЗНЕННОМ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ УСПЕХЕ КАК ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ПРОБЛЕМА

Валерий Орлов

Трансформации базисных структур украинского общества, динамизм обновления общественного сознания и цивилизации в целом неизбежно приводят к изменению механизмов жизнедеятельности каждой личности, особенно молодежи. Модели, по которым ранее действовал человек, не срабатывают в условиях нового социума. Поэтому у каждой личности возникает потребность приспособиться к новым формам поведения, обновления взглядов, спектра мыслей, ценностей и представлений о личностном и профессиональном успехе.

Социально-экономические и культурные преобразования в обществе закономерно отражаются на представлении человека о его социальном положении, месте и роли в обществе, цели, задачах, которые он ставит перед собой, и успехи, которых уже достиг или должен достичь. Совокупность таких представлений в определенных социальных группах, в частности учащейся молодежи, определяет поведение, отношение к учебе, профессиональной деятельности, к обществу. В сфере образования актуальность приобретают проблемы изучения сущностных характеристик подготовки учащейся молодежи к выбору и реализации профессиональной карьеры, формирования их представлений о жизненном и профессиональном успехе, которые тесно связаны между собой, выявления их содержания, противоречий формирования тенденций дальнейшего развития. Учитывая это, в статье

проанализированы современные исследования, посвященные теме профессионального успеха, дано определение этого феномена и описаны его виды. Формирование представлений учащейся молодежи об успехе рассматривается как психолого-педагогическая проблема.

***Ключевые слова:** выбор профессии, формирование представлений о престиже, личностный, жизненный и профессиональный успех*

Abstract

FORMATION OF STUDENTS' CONCEPTION ABOUT LIFE AND PROFESSIONAL PROGRESS AS PSYCHO-PEDAGOGICAL PROBLEM

Valeriy Orlov

D. Sc. in Pedagogy, professor,
Leading research fellow of the
Institute of Vocational Education
under the National Academy of
Pedagogical Sciences of Ukraine

Transformation of Ukrainian society's basic structures, dynamism of renovation of social consciousness and human civilization in general inevitably draw to changes of a personality's vital activity mechanisms. Models, followed by a human previously, do not work in conditions of new society anymore. Hence every person feel the need in adapting to new models of behavior, renewal of views, values, and concepts about personal and professional success.

It is natural that socio-economic and cultural transformations in a society result in such phenomenon as human conceptions about his social status, place and role in a society, goal, objectives set and success gained or to be gained in future. Totality of such conceptions in certain social groups, namely students, stipulates their behavior, attitude to study, professional activity, and society. Issues as regards research of essential characteristics on students training as to choosing and fulfilling the professional career, formation of conception about life and professional success being closely connected with each other, finding out their content, formation contradictions and tendencies as to changes of conceptions about professional success both during educational process and in future acquire significance. Taking into consideration the

aforementioned the article presents analysis of current researches dedicated to the theme of professional success, gives definition of this phenomenon and description of its types. Formation of students' conception about success is regarded as psycho-pedagogical problem.

Key words: *profession selection, prestige, personal, life and professional success, formation of conceptions about success.*

References

1. Sokhan L. V., Yermakova I. H., Nesen H. M. Zhytteva kompetentnist osobystosti (Life competence of a person). – Kyiv, 2003. – 520 p.
2. Psikhologiya zhiznennogo uspekha: opyt sotsialno-psikhol. analiza preodoleniya kriticheskikh situatsiy (Socioanalysis experience of critical situations overcome). – Kyiv, 1995. – 149 p.
3. Strategiya uspiyku abo yak obraty profesiyu (Success strategy or how to select a profession). [Electronic source], <http://www.osvita.org.ua/abitur/occupation/articles/2.html>
4. Hammer Ya. S. Professionalnyi uspekhi i ego determinant (Professional success and its determinants). – Vopr. Psikhologii. – 2008. – P. 147–151.
5. Arthur M. B., Rousseau D. M. (eds). The boundaryless career: A new employment principle for a new Organizational era. – N. Y.: Oxford Univ. Press, 1996.
6. Barley S. R. Careers, identities, and institutions: The legacy of the Chicago School of Sociology // Arthur M. B., Hal T., Lawrence B. (eds). The handbook of career theory. – Cambridge, UK: Cambridge Univ. Press, 1989. – P. 41–65.
7. Heslin P. A. Conceptualizing and evaluating career success // J. Organizat. – Behav. – 2005. – V. 26. – P. 113–136.
8. Hughes E. C. Men and their work. – Glencoe, IL: Free Press, 1958.
9. Judge T. A., Kammeyer-Mueller J. D. Personality and career success // Gunz H. P., Peiperl M. A. (eds). Handbook of career studies. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 2007. – P. 59–78.
10. Ng T. W. H. Et al. Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis // Personnel Psychol. – 2005. – V. 58. – P. 367–408.
11. Seibert S. E., Crant J. M., Kraimer M. L. Proactive personality and career success // J. Appl. Psychol. – 1999. – V. 84. – P. 416–427.
12. Van Maanen J. Experiencing organization: Notes on the meaning of careers and socialization // Van Maanen J. (ed.). Organizational careers: Some new perspectives. – N. Y.: Wiley, 1977. – P. 15–45.

ЕКОНОМІЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ В ПЕРІОД РИНКОВИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ

Юлія Палькевич

Реферат

У статті теоретично проаналізовано взаємозв'язок понять «розвиток», «професійний розвиток», «процес управління». Проведено економічний аналіз впливу ринкових механізмів на розвиток системи ПТО через: динаміку показників фінансування цієї галузі освіти; з'ясування основних причин диспропорцій між кількістю студентів ВНЗ та учнів і слухачів ПТНЗ, а також низької престижності робітничих професій серед молоді. Доведено, що зорієнтованість ПТО в Україні не на ринок праці, а на ринок освітніх послуг зумовлена насамперед відсутністю глибокого і всебічного економічного аналізу й прогнозу кількості та кваліфікації необхідних економіці України працівників і слабким зв'язком навчальних закладів з потенційними роботодавцями для своїх випускників. Також наведено кілька методичних підходів вітчизняних учених щодо прогнозування ринку освітніх послуг залежно від тенденцій розвитку ринку праці й здійснено їх критичний аналіз.

Зроблено висновок, що прогнозування та планування процесу управління розвитком ПТО є складним, безперервним, багатфакторним, міжрегіональним та міжгалузевим процесом, що потребує єдиних методологічних підходів до оперативного, тактичного й стратегічного планування підготовки та працевлаштування випускників.

Ключові слова: професійний розвиток, ринок освітніх послуг, ринок праці, прогнозування розвитку ПТО.

Актуальність статті. Формування трудового потенціалу і перспектив його розвитку є визначальним фактором функціонування стабільної та конкурентоспроможної економіки країни й створення умов для її подальшої модернізації. Важливого значення для втілення у життя процесів модернізації набуває системна трансформація суспільства у напрямі формування соціально орієнтованого ринку праці та зростання ролі професійно-технічної освіти. Дуже актуальною проблемою управління розвитком ПТО є бачення перспектив розвитку ринку праці й ринку освітніх послуг. Аналіз тенденцій їхнього розвитку з подальшим розробленням прогнозів не входить до компетенції ПТНЗ, а отже, не може розглядатися як пріоритетний напрям їхньої роботи. Проте такі

дослідження конче необхідні, адже прогнозування регіонального розвитку економіки та ринку праці є важливою передумовою підвищення економічної ефективності діяльності ПТНЗ, оскільки якість освітніх послуг тісно пов'язана з вибором заходів, форм і методів постійного сприяння працевлаштуванню випускників.

Мета статті. Довести необхідність постійного економічного аналізу впливу ринкових механізмів на управління розвитком ПТО, розроблення й запровадження методичних підходів щодо прогнозування діяльності ПТНЗ, відповідно до вимог ринків праці та освітніх послуг.

Виклад основного матеріалу. Сучасні тенденції трансформацій суспільства, його перехід від індустріальної стадії розвитку до постіндустріальної висувають принципово нові вимоги до досліджуваної проблеми. Розвиток – одне з фундаментальних філософських і наукових понять [4]. Зокрема, філософський словник його трактує як незворотну спрямовану, закономірну зміну матеріальних та ідеальних об'єктів. Тому не кожна зміна є розвитком, а лише та, що забезпечується водночас усіма її властивостями – незворотністю, спрямованістю, закономірністю. Однак розвиток завжди є зміною, що характеризується кількісними і якісними показниками, які можуть бути як позитивними, так і негативними, на відміну від зростання й удосконалення [7].

За визначенням С. Гончаренка, розвиток – специфічний процес зміни, результатом якого є виникнення якісно нового; поступальний процес сходження від нижчого до вищого, від простого до складного [1]. Професійний розвиток – це безперервний комплексний процес, що включає професійне навчання, освоєння професії та підвищення кваліфікації, а відтак – кар'єрне зростання. Реалізація концепції розвитку персоналу передбачає створення гнучкої, конкретної системи професійного навчання, зорієнтованої на вирішення стратегічних завдань організації [5]. Це тісно пов'язано з управлінням організацією. Процес управління – це діяльність об'єднаних суб'єктів управління, спрямована на досягнення поставленої мети шляхом виконання певних функцій, із застосуванням відповідних методів та дотриманням основоположних принципів. Управлінська діяльність неминуче пов'язана з прогнозуванням.

З метою розроблення методичних підходів до прогнозування тенденцій розвитку ПТО на підставі тенденцій ринку праці необхідно здійснити ретроспективний аналіз обох ринків за останні роки. Важливим індикатором оцінювання державою пріоритетності розвитку ПТО є показники фінансування цієї галузі освіти (табл. 1).

Таблиця 1

Фінансування професійно-технічної освіти у 2000–2012 рр.*

Роки	Загальні видатки зведеного бюджету на ПТО, млн грн.	Видатки, у % до				Видатки на ПТО, у % до загальних видатків на галузь освіти
		загальних видатків бюджету		ВВП		
		галузь освіти	ПТО	галузь освіти	ПТО	
2000	429,1	14,7	0,9	4,2	0,3	6,1
2005	1749,9	18,1	1,1	6,1	0,4	6,5
2007	2676,4	19,6	1,2	6,2	0,4	6,2
2008	3766,6	19,7	1,2	6,4	0,4	6,4
2009	4108,0	21,7	1,3	7,3	0,4	6,2
2010	5106,2	21,1	1,4	7,4	0,5	6,4
2011	5305,4	20,7	1,3	6,6	0,4	6,6
2012	6033,9	20,6	1,2	7,2	0,4	5,9
Збільшення (+); зменшення (-) питомої ваги у видатках, пунктів	x	+5,9	+0,3	+3,0	+0,1	-0,2

*Розраховано за даними [3].

Принагідно зазначимо, що, починаючи із 2000 р., питома вага витрат на галузь освіти в загальному бюджеті країни постійно зростала й у 2012 р. досягла майже 21%, у той час як на фінансування безпосередньо системи ПТО витрачається трохи більше 1% бюджетних коштів. За означений період істотно (майже у 2 рази) зросли також витрати ВВП на розвиток освіти і становили у 2012 р. більше 7% від його розміру, у той час як з 2005 р. питома вага витрат ВВП на розвиток ПТО не змінилася і становить менше 1%. Це одна з причин неможливості для більшості ПТНЗ оновлення матеріально-технічної бази, інноваційного розвитку, матеріального заохочення співробітників системи ПТО тощо.

Така тенденція щодо фінансування державних ПТНЗ не могла не відобразитися на престижності навчання в цих навчальних закладах (рис. 1).

Диспропорція між чисельністю студентів у ВНЗ та кількістю учнів і слухачів ПТНЗ існувала ще за радянських часів, із середини 90-х ця диспропорція зростала й у 2008-2009 рр. студентів ВНЗ III–IV рівнів акредитації вже нараховувалось у 6 разів більше, ніж учнів ПТНЗ. У 2012/13 н.р. кількість учнів ПТНЗ на 1 тис. населення країни залишилася незмінною – майже 10 осіб при зменшенні кількості студентів вищих навчальних закладів – близько 50 осіб на 1 тис. населення (співвідношення 1:5).

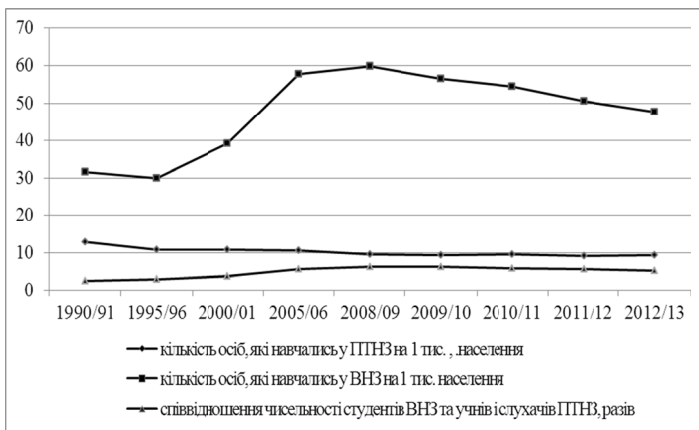


Рис. 1. Динаміка співвідношення чисельності студентів ВНЗ та учнів і слухачів ПТНЗ в Україні*

*Розроблено на підставі [3].

Порівняння вітчизняної ситуації в освіті та країн з розвинутою економікою свідчить про принципово інші показники, де на 1-го студента, який отримує вищу освіту, припадає майже 6 учасників професійного навчання. Однак поступове збільшення частки молоді, яка прагне здобути академічну освіту, є загальною світовою тенденцією. Важливим завданням освіти, зокрема системи ПТО, залишається збалансування обсягів підготовки, зайнятості та попиту на робітничі спеціальності у розрізі кожного регіону. Адже випуск фахівців за професіями, в яких економіка країни не відчуває потреби, матиме негативні соціально-економічні наслідки.

Відповідно до ілюстрації потреби підприємств України в працівниках, наведеної за видами економічної діяльності (рис. 2), найбільшу потребу в робочій силі відчувають промислові підприємства. Однак важкі умови праці, екологічна небезпека деяких видів виробництва, відносно невисокий рівень заробітних плат, порівняно з такими галузями, як, наприклад, фінансова чи страхова діяльність, не сприяють підвищенню престижності робітничих професій серед молоді. Так, значна кількість ПТНЗ традиційно зосереджена у так званих «індустріальних» регіонах країни: Донецькій, Луганській, Дніпропетровській областях, разом з тим питома вага випускників 9-х класів, які продовжують навчання у ПТНЗ та отримують робітничі професії, не перевищує 20%. За рівнем працевлаштування випускників ПТНЗ Луганська область посідає 21 позицію рейтингу серед 27-ми регіонів країни.

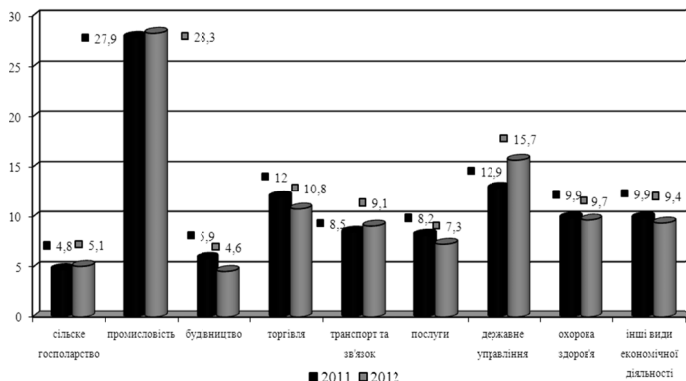


Рис. 2. Потреба підприємств у працівниках за видами економічної діяльності у 2011–2012 рр.*

(у % до загальної кількості вільних робочих місць на кінець року)

*Розроблено на підставі [2].

Система освіти в Україні, зокрема ПТО, орієнтована не на ринок праці, а на ринок освітніх послуг у його примітивному розумінні – масштаби та профіль підготовки кадрів відповідають запитам населення щодо освітніх послуг без урахування вимог ринку праці. Слабкими позиціями діяльності системи ПТО залишаються: відсутність аналізу і прогнозу щодо кількості та кваліфікації необхідних економіці України працівників, а також гнучкої системи визначення кваліфікацій; слабкий зв'язок навчальних закладів з потенційними роботодавцями для своїх випускників. Потрібно розуміти, що напрями розвитку ПТО не можуть визначатися всередині самої системи, яка орієнтована на самовідтворення, а не на забезпечення потреб економіки.

В умовах ринкової економіки планування розвитку персоналу, визначення обсягів професійного навчання працівників здійснюється підприємством самостійно. Однак, як свідчить досвід перехідного періоду, усунення держави від участі в процесі прогнозування та планування трудового потенціалу суспільства, визначення обсягів професійного навчання кадрів у навчальних закладах відповідно до попиту національного й регіонального ринків праці та освітніх послуг, негативно позначилося на ефективності освіти та професійного навчання, конкурентоспроможності вітчизняних підприємств.

В. Савченко вважає, що органи державного управління в процесі визначення потреби в робітниках і фахівцях з вищою освітою на мікро- й макрорівні мають використовувати два підходи.

Перший підхід передбачає визначення потреби у робітниках і фахівцях на макрорівні за допомогою багатоваріантних розрахунків з метою відбору найбільш імовірного варіанта, а саме:

- за передбаченим ВВП на прогнозований період;
- за передбаченим ВВП за видами економічної діяльності;
- за прогнозами продуктивності праці й зайнятості за видами економічної діяльності;
- розподілу зайнятих за професіями у видах економічної діяльності;
- освітньою структурою робочої сили за професіями в економіці.

Завдяки міжгалузевим балансам установлюються пропорції розподілу робітників і фахівців за видами економічної діяльності. Виходячи з очікуваних обсягів і структури кінцевого продукту, коефіцієнтів прямих або повних витрат праці, визначають загальну чисельність працівників у економіці загалом. Чисельність фахівців і робітників для кожного виду економічної діяльності пропонують розраховувати окремо, методом насиченості фахівцями. Перевагою цього методу є багатоваріантність, взаємна узгодженість показників, компактність подання інформації, гнучкість матричного методу, що є безумовною перевагою для застосування в умовах ринкової економіки, а також мінімальною кількістю фахівців і робітників для здійснення таких розрахунків.

Другий підхід до визначення потреби у робітниках та фахівцях за професіями і спеціальностями передбачає розрахунок цієї потреби працівниками Міністерства праці та соціальної політики України на основі відповідних потреб у персоналі, визначених територіальними управліннями (відділами) праці та соціального захисту населення, центрами зайнятості, починаючи від рівня адміністративного району в містах, сільських районів і міст, загалом по всіх регіонах держави на основі тісної співпраці з управліннями (відділами) економіки, освіти, виконавчої влади, роботодавцями, представниками найманих працівників і навчальними закладами [4].

На наш погляд, методика, визначена у другому підході, не відповідає запитам ринку через громіздкість, значну кількість задіяних установ, організацій та співробітників, вагомі витрати робочого часу, дублювання функцій і – у кінцевому підсумку – породження системи колективної безвідповідальності.

Важливим фактором прогнозування попиту на ринку праці є регіональний аспект. На думку Л. Сергєєвої, основним документом проведення дослідження на рівні регіону є програма, що повинна містити мету, завдання й методи дослідження [6].

Завдання проведення регіонального дослідження полягає у: відпрацюванні методики аналізу та прогнозування ринку праці;

виявленні наявної структури робочої сили у розрізі професій; визначенні основних регіональних та зовнішніх впливів і їхніх тенденцій у галузях; розробленні основних підходів до вирішення проблем збалансування попиту та пропозицій робочої сили у галузях регіону; налагодженні координації ресурсів організацій, задіяних до проведення аналізу; прогнозуванні й збалансуванні ринку праці. Автор пропонує такі якісні та кількісні індикатори аналізу й прогнозування ринку праці на рівні регіону (табл. 2).

Таблиця 2

Якісні та кількісні індикатори аналізу й прогнозування стану ринку праці на рівні регіону*

Якісні індикатори	Кількісні індикатори
Внутрішні та зовнішні фактори, що впливають на розвиток галузі	Кількість працівників галузі в розрізі професій
Очікування щодо розвитку галузі на наступний рік, три, п'ять років та причини позитивних і негативних очікувань	Статевий розподіл працівників у кожній галузі професій
Основні проблеми галузі з точки зору підприємств	Віковий розподіл працівників у кожній галузі професій
Оцінка якості професійних навичок випускників навчальних закладів різних рівнів за робітничими професіями	Кількість працівників, яких планується залучити через вихід на пенсію, розширення бізнесу тощо в розрізі професій
Наявність незаповнених вакансій упродовж року за професіями та їх причина (недостатня оплата, відсутність відповідного рівня кваліфікації тощо)	Кількість випускників НЗ різних рівнів у розрізі робітничих професій
x	Рівень оплати праці у галузі в розрізі професій

*Джерело: [6].

Напрямом удосконалення, наведеного у таблиці переліку індикаторів, що мають впливати на розвиток ринку праці та, відповідно, розвиток управління ПТО, є невраховані автором індикатори зовнішнього середовища, такі, як: регіональний стан інституційного й інноваційного розвитку, наявність сприятливих умов для ведення бізнесу у регіоні, рівень розвитку товарного та фінансового ринків, наявність транспортної і соціальної інфраструктури тощо.

Досвід економічно розвинених країн світу доводить, що найкращих результатів від підвищення рівня професійної підготовки робочої сили досягають у сприятливому середовищі економічного зростання, а також там, де рішення щодо підготовки робітників і фахівців приймаються на основі соціального партнерства у тісній співпраці між урядом, роботодавцями і представниками найманих працівників, починаючи від місцевого та регіонального рівнів.

Висновок. Отже, наближення ринку праці та ринку освітніх послуг, прогнозування та планування управління їхнім розвитком є складним, безперервним, багатофакторним, міжрегіональним та міжгалузевим процесом. Незважаючи на складні фінансово-економічні умови функціонування системи ПТО та невідпрацьованість механізмів координування ринку праці і коригування його коливань, найважливішим завданням є тісна співпраця цих двох ринків щодо відпрацювання єдиних методологічних підходів до вироблення оперативних, тактичних й стратегічних планів підготовки і працевлаштування випускників.

Література

1. Гончаренко С. У. Управлінський педагогічний словник / С. У. Гончаренко. – К.: Либідь, 1997. – С. 297.
2. Економічна активність населення України 2012 стат. збір. / Держ. служба статистики України. – К., 2013. – 208 с.
3. Продовження навчання та здобуття професії: стат. бюл. / Держ. служба статистики України. – К., 2013. – 27 с.
4. Савченко В. А. Розвиток персоналу: підруч. / В.А. Савченко. – К.: КНЕУ, 2008. – 512 с.
5. Свистун В. І. Загальнонаукові засади управлінської діяльності керівників у системі професійно-технічної освіти / В. І. Свистун // Наук. вісник Ін-ту проф.-тех. освіти НАПН України: Проф. педагогіка. – 2011. – №1. – С. 74.
6. Сергеева Л. М. Управління розвитком професійно-технічного навчального закладу: теорія і методика: монографія / за наук. ред. В. В. Олійника. – К.; Херсон: А, 2013. – 452 с.
7. Філософський енциклопедичний словник [ред. Шинкарук В. І. та ін.]; Нац. Акад. наук України; Ін-т філософії ім. Г.С. Сковороди. – К.: Абрис, 2002. – 742 с.

Реферат

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ПЕРИОД РЫНОЧНЫХ ТРАНСФОРМАЦИЙ

Юлия Палькевич

В статье осуществлен теоретический анализ взаимосвязи понятий «развитие», «профессиональное развитие», «процесс управления». Проведен экономический анализ влияния рыночных

механизмов на развитие системы ПТО через: динамику показателей финансирования этой отрасли образования; выяснения основных причин диспропорций между количеством студентов вузов и учащихся и слушателей ПТУ, низкой престижности рабочих профессий среди молодежи. Доказано, что ориентированность ПТО в Украине не на рынок труда, а на рынок образовательных услуг обусловлена, в первую очередь, отсутствием глубокого и всестороннего экономического анализа и прогноза количества и квалификации необходимых экономике Украины работников, а также слабой связью учебных заведений с потенциальными работодателями для своих выпускников. Также приведены несколько методических подходов отечественных ученых к прогнозированию рынка образовательных услуг в зависимости от тенденций развития рынка труда, осуществлён их критический анализ.

Сделан вывод, что прогнозирование и планирование управления развитием ПТО является сложным, непрерывным, многофакторным, межрегиональным и межотраслевым процессом, который требует единых методологических подходов к оперативному, тактическому и стратегическому планированию подготовки и трудоустройства выпускников.

Ключевые слова: профессиональное развитие, рынок образовательных услуг, рынок труда, прогнозирование развития ПТО.

Abstract

ECONOMIC ASPECTS OF DEVELOPMENT OF VOCATIONAL EDUCATION IN MARKET TRANSFORMATION

Yuliya Palkevych

Ph.D. in Economics, Research fellow
of the Laboratory of vocational
education management. Institute of
Vocational Education under the
National Academy of Pedagogical
Sciences of Ukraine

The article analyses interrelation of the concepts “development”, “professional progress”, “management process” from the theoretical point. The author has carried out economical analysis of market mechanisms impact on development of VET system through: dynamics of financing indicators of this education sector; ascertaining of main reasons of disproportion between quantity of higher institutions students

and vocational schools students and low prestigiousness of crafts among youths. It is proved that in Ukraine VET's direction at the market of education provision but not to the labor market is stipulated first of all by absence of profound and thorough economical analysis and forecast concerning number and qualification of necessary for the Ukraine's economy workers together with weak relations of educational institutions with potential employers for their graduates to be employed. Besides several methodological approaches of the native scientists as to forecasting the education provision market subject to tendencies of labor market development are given; their critical analysis is implemented.

The author concludes that forecasting and planning the process of VET's development management is a complicated, constant, multifactor, interregional and intersector process that requires unified methodological approaches to efficient, tactical, and strategic planning for graduates training and job placement.

Key words: *professional progress, education provision market, labor market, VET development forecast.*

References

1. *Honcharenko S. U. Upravlinskyi pedahohichnyi slovnyk (Managerial pedagogical dictionary).* – Kyiv, 1997. – P. 297.
2. *Ekonomichna aktyvnist naselennia Ukrainy (Economic activity of Ukraine's population) / Derzh. sluzhba statystyky Ukrainy.* – Kyiv, 2013. – 208 p.
3. *Prodovzhennia navchannia ta здобуття професії (Extension of learning and occupation obtaining) / Derzh. sluzhba statystyky Ukrainy.* – Kyiv, 2013. – 27 p.
4. *Savchenko V. A. Rozvytok personal (Personnel development).* – Kyiv, 2008. – 512 p.
5. *Svyistun V. I. Zahalnonaukovi zasady upravlinskoyi diyalnosti kerivnykiv u systemi profesiynno-tekhnichnoyi osvity (General-scientific principles of supervisors' managerial activity in a system of vocational education) // Nauk. visnyk In-tu prof.-tekh. osvity NAPN Ukrainy: Prof. pedahohika.* – 2001. – Issue 1. – P. 74.
6. *Serheyyeva L. M. Upravlinnia rozvytkom profesiino-tekhnichnoho navchalnoho zaklady: teoriya i metodyka: monohrafiya (Vocational school development management: theory and methodology: monograph).* – Kyiv, 2013. – 452 p.
7. *Filosofskiy entsyklopedychnyi slovnyk (Philosophic encyclopedic dictionary).* – Kyiv, 2002. – 742 p.

ІСТОРИКО-ФІЛОСОФСЬКИЙ АНАЛІЗ ТЕНДЕНЦІЙ РОЗВИТКУ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ ЗА ЧАСІВ НЕЗАЛЕЖНОСТІ УКРАЇНИ

Андрій Селецький

Реферат

Стаття є спробою історико-філософського аналізу деяких тенденцій розвитку системи професійної підготовки кваліфікованих робітників України за часів незалежності.

Використовуючи філософський зміст поняття «тенденція» та застосувавши співвідносні категорії філософії (можливості і дійсності, необхідності та випадковості, історичного й логічного тощо), зроблено спробу виявити й проаналізувати сучасні тенденції професійно-технічної освіти.

Генезис системи професійної підготовки розглядається як діалектичний процес поступової втрати ознак минулого її набуття нових рис, зумовлених взаємодією об'єктивних та суб'єктивних чинників.

Встановлено, що гранично загальні, фундаментальні поняття філософії, які відображають істотні, закономірні зв'язки й відношення реальної дійсності та пізнання, сприяючи досягненню вищого рівня наукового узагальнення, забезпечують можливість всебічного розкриття й адекватного аналізу явищ та процесів цієї галузі освіти. Такий підхід допомагає, зокрема, подолати недоліки розгляду, властиві конкретним наукам, що можуть невиправдано звужувати контекст, перебільшувати описовість і недостатньо осягати проблеми, що й призводить до поверхових висновків.

Обґрунтовано, що застосування категоріального апарату філософії створює умови для виявлення об'єктивних тенденцій розвитку професійно-технічної освіти з огляду на ступінь їх важливості, динаміку, терміни дії, особливості перебігу, характер результатів і наслідків.

Доведено, що з урахуванням практичної спрямованості наукового аналізу застосування співвідносних категорій сприятиме культивуванню прогресивних, інноваційних тенденцій, згортанню або припиненню дії регресивних, небажаних чи шкідливих тенденцій.

Сформульовано висновок про те, що завдяки створенню специфічно стійкої організації процесу мислення й здатності до відтворення істотних властивостей явищ категорії філософії у їх сукупності є досконалим інструментом пізнання існуючих та прог-

нозування можливих тенденцій розвитку вітчизняної і світової освітніх систем.

Ключові слова: *підготовка кваліфікованих робітників, професійно-технічна освіта, професійне навчання, тенденції, категорії філософії.*

Вступ. Серед широкого кола проблематики історико-педагогічного пізнання є чимало сюжетів, об'єктивний розгляд яких, враховуючи завдання модернізації освітньої галузі, потребує подолання обмежень конкретної науки і застосування до їх аналізу категорій філософії. З огляду на це перехід у філософську площину дослідницької діяльності з метою встановлення гносеологічних коренів певних процесів та явищ з історії і сьогодення професійної підготовки робітників в Україні зумовлює використання властивого філософії наукового інструментарію. Продуктивність такого звернення пояснюється тим, що за своєю природою філософія виконує особливу світоглядну та методологічну функції, що у повному обсязі не перебирають на себе ні окремі спеціальні науки, ані сукупність конкретно-наукового знання в цілому.

Вдаючись до такого твердження, зауважимо, що розширення горизонту й підвищення рівня наукового аналізу конкретного процесу у його генезисі вмотивоване не штучністю способу формулювання проблеми як філософської, а лише складністю, суперечливим характером перебігу, неоднозначністю змісту історичного явища або проблеми, розкриття яких потребує більшої конкретизації, визначеності та узагальнення поза рамками окремої наукової дисципліни.

Філософська оцінка явищ дає змогу уникнути перекручень у визначенні спрямованості дослідження, сприяє усуненню помилкового або свідомо кон'юнктурного зловживання окремими науковцями ілюстративно-описовою метою та неприпустимим захопленням відповідями на питання «як?» замість ретельних пошуків інколи незручних відповідей на глибинне запитання «чому?». Не є секретом, що деякі історики, економісти, соціологи, шукаючи неускладнених шляхів, обмежують своє завдання лише встановленням, описом фактів, перебігом подій тощо. В цьому разі ігнорування питання «чому?» дуже часто призводить до відмови від критичної оцінки соціальних та економічних явищ і, як результат, спрощеного, поверхового або навіть хибного висновку.

Саме тому виникає потреба звернутися до універсальних міждисциплінарних законів та властивого їм категоріального апарату, якими завжди оперувала філософська думка.

Аналіз основних досліджень і публікацій. У науковій літературі відображені різні аспекти сучасних тенденцій розвитку професійної освіти та навчання: соціально-економічні й політичні умови створення системи професійно-технічної освіти (В. Баранов, О. Веселов, Н. Глазунова, В. Злобіна, Є. Осовський, М. Пузанов, Г. Терещенко); базові засади функціонування системи професійної підготовки робітників (С. Батишев, В. Болотов, О. Веселов, В. Головінов, Т. Ломакіна); перебіг і характерні риси різних етапів її розвитку (О. Аніщенко, В. Гайдукевич, В. Зайчук, Н. Іванцова, А. Каплун, О. Коханко, І. Лікарчук, О. Падун, О. Щербак); проблеми пошуку шляхів реформування й модернізації галузі, в тому числі процеси трансформації професійної освіти і навчання (Т. Десятов, А. Криклій, Н. Ничкало, В. Радкевич, О. Сухомлинська, Д. Табачник); філософські основи й концептуальні засади розвитку безперервної освіти та її окремих ланок (В. Андрущенко, І. Бичко, М. Євтух, Ю. Зінковській, І. Зязюн, В. Кремень, В. Луговий, М. Михальченко, А. Новіков, В. Ткаченко).

Постановка проблеми. Беручи до уваги складність проблем і суперечливість перебігу багатьох процесів у сфері підготовки кваліфікованих робітників, вважаємо доцільним застосувати співвідносні філософські категорії до аналізу тенденцій розвитку професійно-технічної освіти України за часів її незалежності.

Приступаючи до розв'язання цього завдання, варто пам'ятати, що розгляд проблем історичної науки крізь призму філософських понять і категорій зумовлює певну специфіку алгоритму пошуку, уж шляхів їх вирішення. Іншими словами, спроба аналізу явища засобами філософії як науки потребує використання певного арсеналу категорій, понять та законів, що тісно пов'язані між собою і впливають одне з одного. Тому для оптимізації цієї розвідки використаємо лише істотні й неопосередковані категорії. Серед них найбільш важливими, такими, що найкраще можуть охарактеризувати тенденції розвитку професійної підготовки, є категорії можливості і дійсності, необхідності та випадковості. Зміст останніх допоможуть розкрити категорії закону, сутності, явища, причинності, статистичні й динамічні закономірності та низка інших категорій і понять, які можуть поглибити сприйняття сформульованої проблеми і до яких ми будемо звертатися в разі необхідності.

Виклад основного матеріалу. Насамперед визначимося з понятійним апаратом. У цьому зв'язку загальнонаукове значення поняття «тенденція» (від лат. *tendo* – спрямовую, пряму; пізньолат. *tendentia* – спрямованість) не викликає у наш час неоднозначного розуміння і тлумачиться словниками іншомовних слів та інших довідникових видань як напрям розвитку чого-небудь, спрямованість розвитку будь-якого явища або процесу [1; 2; 4].

У суспільно-економічному житті, суспільствознавстві тенденції слугують формою прояву законів та закономірностей суспільного розвитку. Їхньою особливістю є те, що в одному й тому самому явищі можуть бути властивими різні і навіть протилежні тенденції.

Наступною посилкою філософська наука вважає можливість існування подібних тенденцій розвитку у подібних або споріднених за походженням системах.

Нарешті, одним із важливих завдань як історичного, так і структурно-функціонального аналізу будь-якого об'єкта, що розвивається, є з'ясування, обґрунтування й виділення головної, пануючої тенденції. Виходячи з цього, основою осягнення провідних тенденцій об'єкта, явища або процесу виступає з'ясування діалектики можливості та дійсності, необхідності й випадковості [3; 4].

Співвідносні філософські категорії можливості і дійсності характеризують два основні шаблі в становленні й розвитку предмета або явища. У цьому співвідношенні можливість виражається наявністю умов виникнення предмета, а дійсність виражає об'єктивно існуючий предмет як результат реалізації деякої можливості, в широкому сенсі – сукупність усіх реалізованих можливостей. Процес переростання можливості у дійсність у нашому вивченні має вигляд свідомої людської діяльності, а також відкриває шлях до можливостей наступного, більш високого рівня. На реалізацію тієї чи іншої можливості впливає не тільки певний спектр різноспрямованих інтересів людей, груп, класів, партій, а й, звичайно, дія економічних законів, ступінь економічної спроможності та рівень соціального розвитку суспільства. Чисельна міра можливості виражається за допомогою вірогідності.

Таким чином, коли у суспільному житті виникають різні можливості, то й різні за спрямуванням співтовариства людей як свідомі активні істоти здійснюють вибір тих із них, що найбільше відповідають їхнім особистим або корпоративним потребам, інтересам, ціннісним установкам, і діють відповідно до цього вибору, перетворюючи можливість на дійсність.

Сукупність умов виникнення, існування й розвитку характеризує категорія необхідності. Ця категорія конкретизує уявлення про характер явища, виражає різні аспекти, типи зв'язків, ступінь його детермінованості. У нашій розвідці необхідність визначає спосіб перетворення можливості на дійсність, за яким у визначеному об'єкті на дійсність перетворюється тільки одна можливість.

Під випадковістю філософська наука розуміє відображення в основному зовнішніх, неістотних, нестійких, одноразових зв'язків дійсності, результат перехрещення незалежних причинних процесів,

подій. Щодо предмета нашого дослідження випадковість – це спосіб перетворення можливості на дійсність, при якому в даному об’єкті за визначених умов є кілька різних можливостей, що можуть перетворитися на дійсність, але реалізується тільки одна з них.

Випадковість також причинно-зумовлена, як і необхідність, але відрізняється від неї певною специфікою. Вона виникає в результаті дії віддалених, нерегулярних, тимчасових, незначних, дрібних причин або одночасного впливу комплексу складних причин і характеризується неоднозначністю, невизначеністю свого перебігу. Однаковий комплекс причин може зумовлювати необхідні процеси на одному структурному рівні, в одній системі зв’язків й одночасно спричиняти випадковості на іншому рівні або в іншій системі зв’язків.

Залежно від ступеня детермінованості, причин виникнення, форм прояву, структури і характеру дії, а також практичного визначення головних та другорядних тенденцій розвитку професійної підготовки ця пара категорій поділяється на об’єктивні і суб’єктивні, істотні й неістотні, за мірою фундаментальності, складності – внутрішні і зовнішні, сприятливі й несприятливі тощо.

Важливим посиленням серед наведених характеристик є те, що у реальній дійсності необхідність і випадковість ніколи не існують у «чистому» вигляді, а кожне явище містить як необхідні, так і випадкові моменти у їх взаємопроникненні.

Закінчуючи розгляд деяких філософських підходів, зауважимо, що наукове розроблення історії професійно-технічної освіти після набуття незалежності України крізь призму дії співвідносних філософських категорій допоможе неупередженому дослідникові сформулювати адекватні висновки та відповісти на низку важливих запитань. Чому одні тенденції розвитку галузі опинилися основними, інші – другорядними та, незважаючи на свою очевидну привабливість і безперечні переваги, не розвинулись у провідні або зникли з арсеналу можливих альтернатив? За яких об’єктивних та суб’єктивних причин гальмується позитивна динаміка трансформаційних перетворень, уособлена в суперечливому вирі взаємодії і боротьби тенденцій? Чому за наявності умов та можливостей прогресивного розвитку у певних проміжках часу перемагають другорядні чи навіть регресивні тенденції? Чи може бути продуктивним суб’єктивне коригування тенденцій або штучне створення уявних напрямів розвитку? Чому свідомо діяльність людей, спрямована на прискорення прогресивних та демонтаж залишкових чи шкідливих тенденцій розвитку галузі не дає сьогодні бажаних результатів?

Отже, звернімося до аналізу безпосередніх подій. Після проголошення незалежності наша держава стала на шлях створення

національної системи освіти, основу якої складають положення Конституції та Закони України.

У висвітленні перебігу даного етапу професійної підготовки робітників зупинимося на визначенні його головних тенденцій.

Професійно-технічна освіта незалежної України як споріднена форма минулої системи зберегла чимало ознак радянської системи підготовки робітничих кадрів. Проте процес подальшого розвитку системи характеризувався поступовою втратою ознак минулого та набуттям нових рис, що зумовлювалися соціально-економічними і політичними процесами, які відбувалися в країні після набуття незалежності.

Серед специфічних факторів політичного, економічного й соціального життя, що зумовили появу нових тенденцій розвитку системи професійно-технічної освіти України, були: зміна типу економіки; реструктуризація народного господарства; формування ринку робочої сили; вироблення нових уявлень про кваліфікацію; очікувані високі темпи впровадження науково-технологічної революції у виробництво; виникнення елементів нового інформаційного простору.

У 1996 р. в Україні було прийнято Конституцію, яка проголосила нові політичні, соціальні та економічні цінності, що, у свою чергу, сприяло переглядові основних засад і цілей функціонування системи підготовки робітничих кадрів.

Після проголошення державної незалежності принципово нову роль у державотворчих процесах почали відігравати регіони нашої держави, куди перемістилися основні процеси соціального та економічного життя, що й створило необхідність перерозподілу функцій між центром та регіонами в управлінні цими процесами.

Освіта в Україні з перших днів незалежності потребувала перебудови у безперервну систему освітніх ланок, при здійсненні якої повинна змінитися й система підготовки робітників.

Зміна ролі та місця підприємств в економічних процесах країни спричинила втрату ними стимулів як до укладання угод із закладами профтехосвіти, так і до самостійної організації професійного навчання.

Для подальшого розгляду зупинимося на стійких системоутворюючих ознаках, що зумовлювалися тенденціями розвитку, успадкованими від радянської системи підготовки робітничих кадрів. Ці базові ознаки, впливаючи зі сфери необхідних атрибутів соціалістичної системи господарювання, визначали головні тенденції всієї галузі підготовки кваліфікованих робітників в Україні як складовій частині СРСР. Заміна державних трудових резервів системою професійно-технічної освіти, а також фундаментальні

засади подальшого функціонування цієї системи зумовлювалися екстенсивним типом розвитку економіки Радянського Союзу, низьким рівнем продуктивності праці в народногосподарському комплексі і, як наслідок, прогресуючою потребою у великій кількості робітників різної кваліфікації. Забезпечуючи кількісний характер свого розвитку, держава спрямовувала необґрунтовано значні сили, засоби й ресурси на підготовку робітничих кадрів у завищених обсягах. Проголошувані партійними з'їздами завдання інтенсифікації виробництва, перетворення науки на продуктивну силу суспільства тощо, уособлюючи вектор необхідного, не потрапляли у системне практичне розроблення, а лише поповнювали пропагандистський арсенал відповідними моментами ідеологічно забарвленими гаслами.

Отже, головними тенденціями розвитку радянської системи професійно-технічної освіти були такі: великі кількісні параметри, що виявлялися у значному збільшенні закладів освіти, які готували кваліфікованих робітників; непомірне зростання учнівського контингенту цих закладів; існування розгалуженої мережі допоміжних установ та організацій, які забезпечували їхню життєдіяльність; невинновиправдано часта зміна структури системи професійно-технічної освіти; використання цієї системи у якості інструменту ідеологічного впливу на підростаюче покоління; малоефективне експериментування зі змістом освітньої діяльності; централізоване визначення змісту освіти, розроблення навчальних планів, програм та підручників; спрямованість підготовки робітничих кадрів на задоволення потреб економіки адміністративно-господарського типу, переобтяженої потребами військово-промислового комплексу; переважання адміністративно-командних методів, громіздкість та максимальна уніфікованість управління; запровадження системи тотального контролю; функціональна звуженість на нижчому рівні управління і – як кінцевий результат – недостатня якість підготовки кваліфікованих робітників.

До цього треба додати негативні наслідки тенденцій, властивих тодішній політично підпорядкованій та ідеологічно спрямованій системі підготовки робітників, що свідчили про декларативність цілей професійно-технічної освіти, виявлялися у відсутності оптимального поєднання загальноосвітньої та професійної підготовки, культивували незадовільний економічний механізм життєдіяльності системи, а це, в результаті, не додавало престижності й авторитету професійно-технічній освіті серед населення.

Випадковими треба вважати наслідки втрати деяких позитивних напрацювань системи підготовки робітничих кадрів, що склалася і діяла в період радянської доби. До них можна цілком

слушно зарахувати системний характер підходів до методичного та матеріально-технічного забезпечення професійно-технічної освіти; підготовки і перепідготовки інженерно-педагогічних кадрів; роботи з базовими підприємствами; запровадження окремих елементів «нового механізму господарювання»; програмно-цільовий характер управління; розширення прав керівників професійно-технічних училищ в управлінні закладом освіти тощо.

Таким чином, довготривалу здатність до самозбереження регресивних тенденцій розвитку системи пояснюємо економічною скрутою перехідного періоду, виключною стійкістю властивій радянській добі тенденції до адміністрування та забезпечення кількісних результатів позаекономічними методами господарювання, відсутністю досвіду демократичних перетворень в управлінні будь-якими процесами як в економічному, так і у суспільно-політичному житті країни.

Є очевидним й те, що культивування нових тенденцій розвитку створювало загрозу існуванню старої розподільчої системи, а значить – особистим матеріальним статкам певного управлінського прошарку, що у дещо пристосованому вигляді залишався на керівних позиціях у державі.

Саме за цих обставин довгоочікуваний Закон України «Про професійно-технічну освіту», що вперше на законодавчому рівні мав регламентувати основні напрями функціонування системи, лише зафіксував її стан на час прийняття. Уособлюючи суперечливий характер діалектичного взаємопроникнення необхідного та дійсного, цей законодавчий акт не спромігся виконати в необхідному обсязі функцію нормативно-правового регулятора суспільних відносин у сфері підготовки кваліфікованих робітників з урахуванням довгострокової перспективи її розвитку. До того ж, не було концептуально прогнозовано напрями розв'язання проблем професійно-технічної освіти на тлі тенденцій світового економічного, гуманітарного і освітнього процесів. Поза правовим полем Закону опинилася неформальна система професійної освіти і навчання, відчутним залишалося недостатнє засвоєння міжнародного досвіду подібного законотворення. А законодавче закріплення застарілих, центристських тенденцій в управлінні системою, невизначеність інституту соціального партнерства, спрощення методологічних підходів до практики реформування разом з поверховим опрацюванням інноваційного вектора підготовки та гнучкості її форм потребують сьогодні невідкладного законодавчого коригування.

Виходячи із завдання розвитку необхідних тенденцій сучасної профтехосвіти, треба змінити наявне у нормативно-правовій базі галузі обмеження функцій і цілей, структури й змісту підготов-

ки, а також зафіксувати нові вимоги до якості освіти і навчання. Законодавчого закріплення потребує категоріальна вірогідність та можливість розвитку підготовки кваліфікованих робітників як частини безперервної освіти, спрямованої на подолання бар'єрів між освітніми ланками шляхом інтеграції загальної, технічної й професійної гілок, створення відкритих і гнучких освітніх структур, врахування еволюції професій та характеру праці, а також можливості забезпечення зростаючих особистісних потреб людини.

Перейдемо до аналізу нових тенденцій розвитку системи підготовки кваліфікованих робітників, що зумовлювалися взаємодією складного комплексу загальноосвітніх тенденцій і процесів, специфікою їхнього генезису в умовах перехідного етапу української економіки, політичною атмосферою та соціальним кліматом нашої держави за часів незалежності.

Важкий стан економіки, руйнація промислових зв'язків і виробництва на теренах України разом з об'єктивними вимогами світового вектора розвитку на забезпечення якісних показників спричинили виникнення тенденції до кількісного скорочення мережі професійно-технічних закладів освіти. Кількість ПТУ з 1251 у 1991 р. зменшилася до 965 у 2001 р. і в 2012 р. складала приблизно 990 навчальних закладів.

Похідною від зазначеної виявилася тенденція до зменшення учнівського контингенту: у 1991 р. загальна кількість учнів ПТНЗ складала 648,4 тис., а у 2001 р. вона скоротилася до 512,3 тис., у 2012 р. цей показник становив трохи більше 400 тис. учнів та слухачів.

Зрозуміло, що така тенденція визначала падіння загальної кількості підготовлених (випущених) кваліфікованих робітників, що зменшилася з 338,1 тис. у 1991 р., до 278,8 тис. у 2001 р. та 182 тис. у 2012 р.

Водночас зауважимо, що до економічних факторів, які спричинили таке скорочення, треба додати наслідки не тільки певних демографічних процесів, а й результати випадкового фактора у діяльності людей, що полягали у площині суб'єктивної недооцінки керівними органами державної влади ролі професійно-технічної освіти у піднесенні економіки, відсутності науково обґрунтованого прогнозування потреб у робітничих кадрах, корупційних діях деяких відповідальних працівників з перерозподілу нерухомості та матеріально-технічної бази галузі.

Проте ознак стійкості набуває позитивна тенденція до кількісного зростання професійно-технічних навчальних закладів нового типу: з 1991 р. по 2001 р. кількість вищих професійних училищ і центрів професійної освіти зросла з 49 до 117 закладів, а у 2012 р. мережа закладів налічувала 185 вищих професійних училищ та 60 центрів професійно-технічної освіти.

Ці дані свідчать про відмирання тенденції до абсолютизації однотипних організаційно-педагогічних форм навчання та розвиток продуктивної тенденції до урізноманітнення професійно-технічних закладів освіти.

Окремо зупинимось на об'єктивній тенденції до спеціалізації та перепрофілювання закладів освіти, що готують кваліфікованих робітників. Не викликає жодних сумнівів ефективність таких організаційно-педагогічних форм щодо досягнення кінцевого результату якості освіти. Однак за функціонування в умовах реалій економіки перехідного типу ця тенденція гальмується комплексом супутньої економічної скрути, структурних й управлінських негараздів та реагує заходами протидії до загроз руйнації. Йдеться про застосування багатопрофільності й надання платних «кон'юнктурних» освітніх послуг з метою забезпечення виживання училищ.

Через негативні наслідки означеної тенденції, а також за відсутності науково обґрунтованого механізму прогнозування потреб у підготовці, перепідготовці та підвищенні кваліфікації робітників поглиблюється випадкова тенденції до дисбалансу між ринком освітніх послуг та ринком праці, що у кінцевому результаті призводить до розбалансування всієї структури трудових ресурсів як за секторами економіки, так і за номенклатурою професій. Певна провина галузі професійної підготовки полягає у сприянні збільшенню прошарку безробітних. Кожного року, на жаль, повторюється ситуація з надлишковою підготовкою у ПТНЗ робітників окремих спеціальностей (перукарі, бармени, офіціанти та ін.), що, у свою чергу, спричиняє позбавлення можливості працевлаштування 15% випускників системи.

Наступною новою тенденцією розвитку системи професійно-технічної освіти є залучення її потенціалу до здійснення державної політики зайнятості населення.

Відомо, що Україна вже кілька разів за роки незалежності переживала серйозний економічний спад. Вперше – на початку 90-х рр. минулого століття, коли відбувався перехід до ринкової економіки. Спад призвів до появи перших безробітних, офіційна кількість яких у 2000 р. складала 2 млн 707 тис. осіб. Наслідками світової фінансово-економічної кризи 2008 р., що негативно позначилася на економіці та ринку праці нашої держави, стало чергове збільшення офіційно зареєстрованих безробітних до 906,1 тис. осіб та наявність приблизно півмільйона осіб цієї категорії населення у 2012 р. За даними аналітиків, реальна кількість безробітних в Україні в найближчій перспективі не тільки не зменшиться, а й зростатиме. Тому застосування та вдосконалення мережі навчальних закладів профтехосвіти для здійснення пере-

підготовки безробітних в сучасних умовах є одним з основних заходів активної політики зайнятості, інструментом реалізації державних програм у галузі економічних реформ та інноваційного розвитку, складовою системи збереження й розвитку трудових ресурсів, елементом кадрового менеджменту підприємств, дієвим засобом відновлення професійного розвитку незайнятих громадян, способом збереження їхнього психічного й духовного здоров'я.

Так, у 2001 р. державною службою зайнятості для навчання безробітних за робітничими професіями на договірній основі було використано навчально-матеріальну базу 518-ти ПТНЗ. Загальне збільшення направлених на навчання безробітних складало: у 2001 р. – 147 тис. осіб, у 2010 р. – 203,3 тис., у 2012 р. цей показник становив вже 221,1 тис. осіб. Рівень працевлаштування безробітних після проходження навчання поступово збільшувався з 56,1% у 2001 р. до 85,9% у 2010 р., сягнувши 83% у 2012 р.

Об'єктивною тенденцією розвитку системи професійної підготовки робітничих кадрів є децентралізація управління цією галуззю освіти і навчання. Закономірність такого пріоритету серед інших неврегульованих напрямів реформування зумовлена не тільки зміною економічних умов функціонування сфери підготовки кваліфікованих робітників, а й демократизацією всіх надбудовних інституцій держави. Внаслідок поступового зламу властивої минулій добі адміністративно-командної системи управління, регіоналізації економічного і соціально-політичного життя виникає потреба вивільнення центральних органів влади від зайвих функцій та переформатування рівнів управлінського впливу. Нову роль у цих процесах починають відігравати обласна законодавча та виконавча влада, органи місцевого самоврядування, громадські організації, а також інституційні утворення соціального партнерства.

Необхідною тенденцією розвитку системи професійно-технічної освіти в нових соціально-економічних умовах стала позитивна динаміка й збільшення кількісних параметрів навчання кваліфікованих робітників на виробництві. Ця форма підготовки виробничого персоналу нині разом з послабленням наслідків кризових явищ у суспільстві забезпечує чимало соціальних функцій.

З точки зору завдань безпосереднього виробництва розвиток даної тенденції сприяє підвищенню якості працівників, формуванню в них високого професіоналізму, зростанню продуктивності праці і на цій основі – досягненню головної мети будь-якого виробництва – забезпеченню сталого розвитку підприємства та покращенню його економічних показників.

Відображаючи справжню потребу виробництва у здатності до швидких змін, перетворення навчання на елемент технологічної

підготовки підприємства до випуску нового товару, ця тенденція дає змогу забезпечити інтенсивний, диференційований та коротко-терміновий характер навчання; реалізувати діяльнісний підхід до навчального процесу; приєднатися до безперервної професійної освіти; отримати рівень фахової підготовки, що відповідає вимогам конкретного робочого місця. Вектор цієї тенденції стає особливо зрозумілим з урахуванням зміни вимог роботодавців до рівня підготовки виробничого персоналу, який, по суті, зумовлює якість кінцевої продукції виробництва.

Висновки та пропозиції щодо подальших розвідок. Обсяг статті дає змогу зупинитися лише на деяких тенденціях розвитку системи професійної підготовки робітників та в найбільш загальному вигляді окреслити її сучасний стан. Поза розглядом залишається ще чимало тенденцій галузі. Серед них: перебіг загальних тенденцій розвитку освіти у системі професійної підготовки робітничих кадрів; національні особливості євроінтеграційних процесів у професійній освіті та навчанні; зміни у внутрішньому ринку праці і його впливи на розвиток сфери підготовки кваліфікованих робітників; тенденції й напрями міжнародної діяльності закладів професійно-технічної освіти; подальше з'ясування основного, другорядного, можливого, дійсного, необхідного й випадкового у генезисі системи професійної підготовки.

Підсумовуючи викладене, сформулюємо деякі висновки з урахуванням сучасних потреб модернізації професійно-технічної галузі освіти:

1. Тенденції розвитку сучасної системи професійної підготовки робітників треба аналізувати за допомогою категоріального апарату сучасної філософської науки. Такий підхід сприяє досягненню вищих шаблів узагальнення й подоланню недоліків розгляду, властивих конкретним наукам, що можуть страждати невинуватою звуженістю контексту, перебільшеною описовістю та недостатньою глибиною вивчення проблеми, що, у свою чергу, призводить до поверхових висновків.

2. Застосування співвідносних категорій філософії як гранично фундаментальних понять, які відображають істотні, закономірні зв'язки й відносини, допомагає встановленню об'єктивних тенденцій розвитку профтехосвіти з огляду на ступінь їх важливості, динаміку, тривалість у часі, особливості перебігу, характер результатів і наслідків.

3. З огляду на практичну спрямованість результатів наукового аналізу співвідносні категорії сприяють культивуванню прогресивних, інноваційних тенденцій та згортанню або припиненню дії регресивних, небажаних чи шкідливих тенденцій.

4. Завдяки створенню специфічно стійкої організації процесу мислення та здатності до відтворення істотних властивостей явищ, порівняльні категорії філософії виступають досконалим інструментом пізнання наявних та прогнозування можливих тенденцій розвитку вітчизняної і світової освітніх систем.

Література

1. Словник іншомовних слів: 23 000 слів та термінологічних сполучень / уклад. Л. О. Пустовіт та ін. – К.: Довіра, 2000. – 1018 с.; Словник іншомовних слів: 10 000 слів / уклад. С. М. Морозов та ін. – К.: Наук. думка, 2000. – 680 с.; Словник іншомовних слів / за ред. О. С. Мельничука. – К.: УРЕ, 1985. – 966 с.
2. Тенденція / Словник іншомов. слів [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://slovopedia.org.ua/36/53410/249093.html>.
3. Философская энциклопедия / под. ред. Ф. В. Константинова. – В 5 т. – М.: Сов. энциклопедия, 1960–1970.
4. Философский энциклопедический словарь / гл. ред.: Л. Ф. Ильичев и др. – М.: Сов. энциклопедия, 1983. – 840 с.

Реферат

ИСТОРИКО-ФИЛОСОФСКИЙ АНАЛИЗ ТЕНДЕНЦИЙ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНО- ТЕХНИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ ВО ВРЕМЕНА НЕЗАВИСИМОСТИ УКРАИНЫ

Андрей Селецкий

Статья является попыткой историко-философского анализа некоторых тенденций развития системы профессиональной подготовки квалифицированных рабочих Украины за время независимости.

Используя философское содержание понятия «тенденция» и применив соотносительные категории философии (возможности и действительности, необходимости и случайности, исторического и логического и др.), предпринята попытка выявить и проанализировать современные тенденции профессионально-технического образования.

Генезис системы профессиональной подготовки рассматривается как диалектический процесс постепенной утраты присущих признаков прошлого и приобретения новых черт, обусловленных взаимодействием объективных и субъективных факторов.

Установлено, что предельно общие, фундаментальные понятия философии, которые отражают наиболее существенные, закономерные связи и отношения реальной действительности и познания, способствуя достижению высшей ступени научного обобщения, обеспечивают возможность всестороннего раскрытия

и адекватного анализа явлений и процессов, которые происходят сейчас внутри этой отрасли образования. Такой подход обеспечивает, в частности, преодоление недостатков рассмотрения, присущего частным наукам, которые могут страдать неоправданной узостью контекста, преувеличенной описательностью и недостаточной глубиной постижения проблемы, что, в свою очередь, приводит к поверхностным выводам.

Обосновано, что применение категориального аппарата философии создает условия для выявления объективных признаков тенденций развития профтехобразования с учетом степени их важности, динамики, длительности во времени, особенностей протекания, характер результатов и последствий.

Доказано, что с учетом практической направленности научного анализа применение соотносительных категорий будет способствовать культивированию прогрессивных, инновационных тенденций, свертыванию или прекращению действия регрессивных, нежелательных или вредных тенденций.

Сформулирован вывод о том, что благодаря созданию специфически устойчивой организации процесса мышления и способности к воспроизводству наиболее существенных свойств явлений, категории философии в их совокупности являются совершенным инструментом познания существующих и прогнозирования возможных тенденций развития отечественной и мировой образовательных систем.

***Ключевые слова:** подготовка квалифицированных рабочих, профессионально-техническое образование, профессиональное обучение, тенденция, категории философии.*

Abstract

HISTORICAL AND PHILOSOPHICAL ANALYSIS OF TRENDS OF VOCATIONAL AND TECHNICAL EDUCATION SINCE INDEPENDENCE OF UKRAINE

Andriy Seletsky

Ph.D. in History, Head of the Laboratory for industry-based vocational training. Institute of Vocational Education under the National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine

The article is an attempt of historical and philosophical analysis of some trends concerning development of skilled workers vocational training in Ukraine since its independence.

Using the philosophical definition of the concept "trend" and applying comparable categories of Philosophy (possibility and reality, necessity and chance, historical and logical, etc.) attempt is made to identify and analyze current trends in vocational education.

The genesis of vocational training system is considered as a dialectical process of gradual loss of evidence of the past and acquisition of new stipulated by interaction of objective and subjective factors.

It is established that very common, fundamental concepts of philosophy, reflecting significant, natural links and the relations of reality and knowledge, contributing to the achievement of a higher level of scientific analysis, make it possible to fully reveal and adequately analyze phenomena and processes of this education sector. This approach helps, in particular, to overcome shortcomings inherent in particular sciences which may unduly narrow the context, exaggerate description and insufficiently comprehend the problems, which in turn lead to superficial conclusions.

It is grounded that the use of categorical philosophy apparatus creates conditions for the establishment of objective evidence of trends in development of vocational education taking into consideration their importance degree, dynamics, duration term, course of events peculiarities, nature of the outcomes and impacts.

The author proves that considering practical focus of scientific analysis of correlative categories application will facilitate the cultivation of progressive, innovative trends, curtailing or suspending the operation of regressive, unwanted or harmful tendencies.

The author formulates the conclusion that due to creating specifically sustainable organization of thinking process and ability to reproduce essential properties of phenomena for philosophical category in their entirety is the ultimate instrument for cognition of existing tendencies and prediction of possible trends in the development of national and international educational systems.

Key words: *skilled workers training, vocational education, vocational training, trends, philosophical categories.*

References

1. Pustovit L. O. Slovyk inshomovnykh sliv: 23 000 sliv ta terminolohichnykh spoluchen (Foreign words dictionary: 23 000 words and terminological combinations). – Kyiv, 2000. – 1018 p.; Morozov S.M. Slovyk inshomovnykh sliv: 10 000 sliv (Foreign words dictionary: 10 000 words). – Kyiv, 2000. – 680 p.; Melnychuk O.S. Slovyk inshomovnykh sliv (Foreign words dictionary). – Kyiv, 1985. – 966 p.
2. Tendentsiya/Slovyk inshomovnykh sliv (Tendency. Foreign words dictionary). [Electronic source], <http://slovopedia.org.ua/36/53410/249093.html>.
3. Konstantinova F. V. Filosofskaya entsiklopediya (Philosophic encyclopedia). – Moscow, 1960–1970.
4. Ilichev L. F. Filosofskiy entsiklopedicheskiy slovar (Philosophic encyclopedic dictionary). – Moscow, 1983. – 840 p.

РОЗДІЛ 2. МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ

УДК 377.018.4

ВІДКРИТЕ ПРОФЕСІЙНЕ НАВЧАННЯ – ЗАСІБ МОДЕРНІЗАЦІЇ ПІДГОТОВКИ Й РОЗВИТКУ ВИРОБНИЧОГО ПЕРСОНАЛУ

Володимир Аніщенко

Реферат

Рівень підготовки виробничого персоналу набуває дедалі більшого значення для сучасного підприємства. Для його підвищення необхідно застосовувати гнучкі та ефективні методики й технології професійного навчання. Пріоритетними стають індивідуалізовані підходи, спрямовані на досягнення високого кінцевого результату професійного навчання.

Роботодавець зацікавлений у дієвому професіоналізмі робітника. Водночас він зацікавлений і в тому, щоб навчання та підвищення кваліфікації робітника відбувалося без відриву від виробництва. Найкраще цьому сприяють можливості відкритого професійного навчання на модульній основі.

Відкрите навчання давно відоме у сфері вищої освіти. Воно забезпечує високу якість підготовки і дає можливість людині навчатися у зручному місці, у зручний час. Відкрите професійне навчання на модульній основі належить до інноваційних технологій підготовки робітників. Модульність у відкритому професійному навчанні ґрунтується на структуруванні діяльності та її функціональному аналізі. Ці складові є основою формування змісту професійного навчання. Вони також забезпечують відповідність змісту навчання професійним стандартам.

Відкрите професійне навчання на модульній основі має свою специфіку – формування професійних навичок відбувається на навчальній базі, що може бути віддаленою від головного навчального закладу. Основним дидактичним матеріалом у відкритому професійному навчанні є пакет модульної навчальної документації, що складається з навчальних елементів. До інструментарію відкритого професійного навчання входить також специфічна програма та індивідуальні графіки тренінгів, консультацій і тестування. Ці складові забезпечують високу гнучкість й індивідуальність навчального процесу.

Тренінги у відкритому професійному навчанні здійснюються на спеціальній ресурсній базі під керівництвом інструктора. Ресурсна база забезпечує також консультування у відкритому професійному навчанні не тільки on-line, а й віч-на-віч, на ресурсній базі.

Для дорослої людини прийняття рішення про початок навчання пов'язане з фінансовими, часовими та іншими особистісними проблемами. Гнучкість відкритого професійного навчання й гарантованість високого результату усуває значну частину цих проблем.

Людиноцентричний принцип і висока якість відкритого професійного навчання забезпечує його привабливість як для працівника, так і для роботодавця.

Ключові слова: професійне навчання, підвищення кваліфікації, освітня мета, пакет модульної навчальної документації, ресурсна база.

Вступ. Суспільство й світ праці швидко змінюються, підвищуються вимоги до рівня підготовленості персоналу. Наприклад, такі сфери діяльності, як електроніка, інформаційні технології та їм подібні змінюються настільки швидко, що зумовлюють необхідність у постійному підвищенні кваліфікації персоналу. Поява новітніх технологій в інших галузях економіки (у будівництві, машинобудуванні, сільському господарстві) також викликає необхідність у підготовці й підвищенні кваліфікації фахівців. Сучасні виклики щодо якості продукції і продуктивності праці зумовлюють потребу у сформованості професійних якостей робітника ще у період навчання, принаймні на його прикінцевій стадії. В момент переходу зі сфери професійної підготовки до сфери активної, самостійної праці рівень професійної підготовленості фахівця має повністю відповідати загальним економічним і соціальним вимогам суспільства, конкретним умовам виробництва, навіть специфіці певного робочого місця.

Аналіз досліджень та публікацій. Н. Г. Ничкало вважає, що оскільки робоче середовище має тенденцію до постійних змін, а кваліфікація робітника повинна відповідати вимогам роботодавця, одним з першочергових завдань професійного навчання стає вироблення в учнів переконання у необхідності підвищення власної кваліфікації впродовж трудового життя [2]. Зацікавленість же роботодавця при цьому зводиться до компетентного виконання робітником професійних функцій на своєму робочому місці.

Однак для дорослої людини питання навчання чи підвищення кваліфікації завжди є проблемним. Прийняття позитивного рішення для неї означає:

- прив'язаність до визначеного місця й часу навчання, що не завжди може вважатися прийнятним;

- збільшення витрат часу і коштів, іноді значних для сімейного чи особистого бюджету, що ставить під серйозний сумнів принципову позитивність рішення;

- розуміння того, що навчальний заклад здебільшого не має можливості адаптувати навчальну програму до потреб конкретного учня щодо надбання тих знань, умінь і навичок, яких йому бракує.

Викладені міркування наявні і в інших публікаціях Н. Г. Ничкало [3], В. О. Радкевич [4], А. А. Андрєєва [5] та ін. Розвиток людських ресурсів підприємств [8] Й. Прокопенко визначає як одне з основних завдань економік, що переходять до ринкових відносин. При цьому підвищення кваліфікації і професійна підготовка без відриву від виробництва вважаються пріоритетними. Оптимальним інструментарієм для професійної підготовки дорослих К. Сімела вважає тренінги за модульними програмами [10]. Модульна методологія МОП [9] стає, таким чином, прийнятною і зрозумілою основою для відкритого професійного навчання.

Метою статті є обговорення можливостей впровадження у навчальний процес технології відкритого професійного навчання як однієї з інноваційних технологій, розроблених і апробованих в Україні. Доведено, що така технологія може застосовуватися як засіб модернізації процесу підготовки й розвитку виробничого персоналу підприємств.

Виклад основного матеріалу. Методи, що ще з минулого століття застосовуються в процесі професійного навчання, на жаль, не характеризуються достатньою гнучкістю. Вони не здатні забезпечити адекватне реагування на постійні зміни й нові вимоги у професійній сфері. Традиційні програми професійного навчання також не забезпечують достатньої креативності та індивідуальності в роботі учня.

Для усунення суперечностей між потребами сфери праці та можливостями системи надання освітніх послуг необхідно застосовувати гнучкі інноваційні технології професійного навчання. Гнучкість освітнього процесу, а точніше – системи підготовки та перепідготовки, розуміється як можливість її адаптації до потреб людини, виробництва, економіки, розвитку науки і технологій. Система професійної підготовки повинна забезпечувати обмін освітніх складових, швидку зміну послідовності і композиції частин, форм, методів та дидактичних ресурсів.

Технології професійного навчання мають ґрунтуватися на діяльнісному підході, суто індивідуальних принципах навчання, високій демократичності та забезпеченні запланованого рівня кваліфікації і професійної компетентності фахівця. Дорослій людині необхідно дати можливість вибору, в результаті якого вона, починаючи курс підготовки, перепідготовки чи підвищення кваліфікації, може брати участь у формуванні своєї індивідуальної навчальної програми, що відповідає її власним прагненням та вимогам роботодавця. Крім того, людині праці бажано мати змогу особисто визначати, коли, де, з якою швидкістю буде здійснюватися її навчання, визначати ритм своєї навчальної діяльності.

Така можливість може бути представлена у вигляді відкритого професійного навчання на модульній основі. Воно забезпечує

оптимальне входження в курс навчання та будь-яку окрему його частину, а також дає змогу здійснювати навчання у найбільш прийнятний час, у найзручнішому місці й обраному темпі. Технологія відкритого професійного навчання забезпечує можливість суто індивідуального підходу до навчання.

Зручність у процесі набуття необхідних професійних якостей, професійної компетентності для людини праці, взагалі для дорослої людини – це одна з головних передумов досягнення освітньої мети.

Учень перед початком навчання одержує від навчального закладу пропозицію у вигляді навчального пакета для відкритого професійного навчання. Зміст пакета погоджується як з учнем, так і з замовником професійної підготовки фахівця. Дидактична складова пакета варіюється і може адаптуватися до потреб певного виробництва, а зрештою – до потреб замовника. Гнучкість відкритого професійного навчання і його базування на специфіці професійної діяльності надають йому неабиякої привабливості.

Загальновідомо, що критерієм якості професійного навчання може бути лише досягнутий рівень кваліфікації, запланований і очікуваний по завершенню навчання. Тих, хто вчиться повільніше, та тих, хто швидше, програма повинна різними шляхами вести до однієї мети.

Професійне навчання й підвищення кваліфікації, що є певними складовими професійного розвитку персоналу, цілком слушно сприймаються роботодавцем як засіб підвищення продуктивності праці. Сьогодні звичною стає ситуація, коли роботодавці вимагають від навчального закладу забезпечення підготовки, що базується на реальних вимогах технологій, насущних виробничих завданнях, сформованих для конкретних робочих місць. Це означає, що набуті працівником навички повинні забезпечувати його здатність виконувати виробничі завдання відповідно до стандартних вимог даного робочого місця, як: виконання правил і норм безпеки, дотримання норм часу та якості, релевантне ставлення до праці, вміння працювати в колективі, прийняття правильних рішень у стандартних і нестандартних ситуаціях з обов'язковим прогнозуванням їхніх наслідків тощо. Тому однією з основних складових професійного навчання є створення умов для стовідсоткового досягнення запланованого рівня кваліфікації та професійної компетентності. Ці специфічні умови підсилюють необхідність запровадження відкритих освітніх технологій і гнучких програм професійної підготовки.

Такі умови найкраще задовольняються модульною методикою, на основі якої й створено технологію відкритого професійного навчання. Ця технологія забезпечує доступ до офіційних освітніх послуг у рамках державних професійних та освітніх стандартів за власним графіком і ритмом навчання у зручному місці, у зручний час.

Розглядаючи цю технологію, треба абстрагуватися від того, що відкрите професійне навчання на модульній основі – це вид навчання, що за допомогою модульного методу забезпечує оволодіння практичними навичками й глибокими знаннями відповідно до вимог професії, точніше – до вимог професійних стандартів. Технологія відкритого професійного навчання на модульній основі побудована на застосуванні новітніх методик навчання з широким використанням інформаційних технологій та систем мультимедіа.

Базуючись на принципі гнучких підходів до професійної підготовки, відкрите професійне навчання спрямоване насамперед на забезпечення потреб особистості в оволодінні робітничою професією на визначеному рівні кваліфікації та професійної компетентності. Основною метою відкритого професійного навчання є досягнення двох цілей, важливих як для робітника, так і для роботодавця. Першою з них є підвищення продуктивності праці, а другою, рівною за значущістю – надбання більш високого ступеня професійної та соціальної мобільності.

Основними завданнями, що мають бути вирішеними при запровадженні відкритого професійного навчання, є:

- надання учневі можливостей для опрацювання й набуття комплексу когнітивних, афективних, психомоторних, комунікативних та інших навичок, передбачених його індивідуальною програмою;

- використання інструментів контролю якості знань, умінь, навичок й професійної компетентності, набутих учнем під час навчання;

- надання допомоги кожному учню у досягненні навчальних цілей;
- надання учню альтернативних дидактичних матеріалів і ресурсів та забезпечення їх комфортного сприйняття;

- створення можливостей учням навчатися за індивідуальними програмами, у власному темпі, в обраному ними місці й часі;

- мінімізація помилок, що можуть допускатися учнями під час навчання, за рахунок проведення ретельно спланованого і зручного консультування та багатоступеневого контролю досягнень на всіх етапах навчального процесу;

- підвищення якості підготовки на основі застосування діяльнісного й компетентнісного підходів.

У високоіндустріалізованих країнах гнучкі відкриті форми навчання розвивалися багато десятиліть і складають тепер інтегровану освітню систему, що відрізняється від традиційної як своєю філософією, так і методами реалізації. При цьому зауважимо, що відкрите навчання в цих країнах стосується і університетської гілки освіти.

Досвід українських фахівців свідчить, що застосування різноманітних технологій, у тому числі кореспондентської та дистанційної, а також використання для відпрацювання навичок

ресурсних центрів професійного навчання, дає змогу ефективно використовувати відкрите професійне навчання на модульній основі для освоєння людиною робітничих професій. Ця форма, як уже було сказано, може бути ефективною для навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації виробничого персоналу підприємств.

Запровадження такої форми навчання в наших умовах вимагає вичерпної підготовки всіх її складових, а також відповідного вдосконалення її нормативної бази. Йдеться, зокрема, про обов'язкове підвищення кваліфікації як досвідченого, так і нового педагогічного персоналу.

Робота з модульною методологією у багатьох країнах уже довела свою ефективність як засіб досягнення найкращих результатів професійної підготовки. Вона також сприяє кардинальному поліпшенню взаємин між педагогом і учнями за рахунок створення атмосфери справжньої співпраці і взаєморозуміння.

Висновки. У процесі відкритого професійного навчання значно змінюється ставлення учня до навчання, підвищується мотивація й рівень сумління. Учні цілком відповідально намагаються досягти запланованих успіхів.

Відкрите професійне навчання на модульній основі забезпечує належну гнучкість навчання. При цьому стає можливим:

фрагментарне підвищення кваліфікації робітника без відриву від виробництва;

виконання робітником своїх професійних завдань у повній відповідності до кваліфікаційних вимог та специфіки робочого місця;

виконання робітником завдань, що вимагають додаткових професійних навичок і високої фахової компетентності;

гнучке, превентивне реагування на виникнення нових ситуацій зайнятості, нових методів виробництва і технологій.

Як бачимо, відкрите професійне навчання на модульній основі є певним ключем до вирішення багатьох проблем модернізації професійної підготовки та фахового розвитку персоналу. Воно дає змогу завершувати підготовку в різні терміни; більш доступне для учнів з віддалених регіонів, людей з обмеженими можливостями, молоді, яка здобуває вищу освіту і водночас має бажання навчитися робітничих професій тощо.

Відкрите професійне навчання забезпечує високий рівень демократичності та якості професійної підготовки робітників.

Гнучкі методи й технології професійного навчання починають домінувати в освітніх системах Східної Європи та інших наших сусідів. При цьому наголосимо, що у разі недостатньої уваги до впровадження відкритого професійного навчання з боку України або, що найгірше, стримування цього процесу дану освітню нішу негайно займуть закордонні навчальні заклади.

Література

1. Наказ Міністерства праці та соціальної політики і Міністерства освіти і науки України від 09.04.2002 №187/243. Затверджено в Міністерстві юстиції України 25 квітня 2002 №398/6686 // Положення про відкрите професійно-технічне навчання на основі модульної технології. Професійне навчання персоналу підприємств / зб. нормат.-прав. актів і метод. матеріалів: підг. до друку Л. В. Щербак, М. В. Малік. – К., 2006. – С. 352–358.
2. *Ничкало Н. Г.* Неперервна професійна освіта: міжнар. аспект // Неперервна проф. освіта: проблеми, пошуки, перспективи / за ред. акад. АПН України І. А. Зязюна. – К.: ВІПОЛ, 2000. – С. 58–80.
3. *Ничкало Н. Г.* Проблеми підготовки виробничого персоналу: перспективи досліджень // Професійне навчання на виробництві: зб. наук. праць. – К., 2003. – Вип.1. – С. 3–15.
4. *Радкевич В. О.* Проблеми професійного навчання на виробництві // Проф. навчання на виробництві: зб. наук. праць. – К., 2003. – Вип.1. – С. 36 – 46.
5. *Андреев А. А.* Введение в дистанционное обучение: Евразийская ассоциация дистанцион. образования: материалы IV Междунар. конф. по дистанцион. образованию.
6. *Анищенко В. М.* Впровадження відкритого професійного навчання: Підходи і досвід. Метод. рекомендації. – К., 2001.
7. *Александров В. Л., Данилов А. Д., Иванова Н. В.* Дистанционное обучение в Санкт-Петербурге и Ленинградской области.
8. *Прокопенко И.* Управление и развитие человеческих ресурсов – важнейшая задача экономик, переходящих к рынку // Обучение для содействия прогрессу. – Женева; Турин: Междунар. центр МОТ по подготовке кадров, 1994. – 25 с.
9. *Chrosziel E., Plumbridge W.* “MES” Handbook on modules of employable skills training // Vocational training branch. – ILO. – Geneva.
10. *Symela K.* The principles of implementation and evaluation of modular programmes in training of adults.
11. *Symela K., Bednarczyk H., Bochniak M.* Elastyczne systemy oraz technologie kształcenia i doskonalenia tedrw przemyśle // Problemy Eksploatacji. – 1995. – Nr 3.

Реферат

ОТКРЫТОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ КАК СРЕДСТВО МОДЕРНИЗАЦИИ ПОДГОТОВКИ И РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА ПРОИЗВОДСТВА

Владимир Анищенко

Уровень подготовленности производственного персонала приобретает все большее значение в современном производстве.

Для его повышения необходимы гибкие и высококачественные методики и технологии профессионального обучения. Приоритетными становятся индивидуализированные подходы, позволяющие достичь высокого конечного результата профессионального обучения. Работодатель заинтересован в высоком профессионализме работника. В то же время он заинтересован и в том, чтобы обучение и повышение квалификации работника происходило без отрыва от производства. Наилучшим образом этому соответствуют возможности открытого профессионального обучения на модульной основе.

Открытое обучение давно известно в сфере высшего образования. Оно обеспечивает высокое качество подготовки и дает человеку возможность обучаться в удобном месте, в удобное время. Открытое профессиональное обучение на модульной основе принадлежит к инновационным технологиям подготовки рабочих. Модульность в открытом профессиональном обучении основывается на структурировании деятельности и ее функциональном анализе. Эти составляющие являются основой для формирования содержания профессионального обучения. Они также обеспечивают соответствие содержания обучения профессиональным стандартам.

Открытое профессиональное обучение на модульной основе имеет свою специфику: формирование профессиональных навыков происходит на учебной базе, которая может находиться далеко от головного учебного заведения. Основным дидактическим материалом в открытом профессиональном обучении является пакет модульной учебной документации, состоящий из учебных элементов. В инструментарий открытого профессионального обучения входят также специфическая программа и индивидуальные графики тренингов, консультаций и тестирования. Эти составляющие обеспечивают высокую гибкость и индивидуальность в учебном процессе.

Тренинги в открытом профессиональном обучении осуществляются на специальной ресурсной базе под руководством инструктора. Консультации в открытом профессиональном обучении осуществляются не только в режиме on-line, но и «лицом к лицу» на ресурсной базе.

Для взрослого человека принятие решения о начале обучения с финансовыми, временными и прочими личностными проблемами. Гибкость открытого профессионального обучения и гарантированность высокого результата снимает большую часть этих проблем.

Человекоцентристский принцип и высокое качество открытого профессионального обучения обеспечивает его привлекательность как для человека труда, так и для работодателя.

Ключевые слова: профессиональное обучение, повышение квалификации, образовательная цель, пакет модульной учебной документации, ресурсная база.

Abstract

OPEN VOCATIONAL LEARNING AS A MEANS FOR MODERNIZATION OF PRODUCTION PERSONNEL TRAINING AND DEVELOPMENT

V. Anishchenko

Senior research fellow of the Laboratory
for industry-based vocational training.
Institute of Vocational Education
under the National Academy of
Pedagogical Sciences of Ukraine

The level of production personnel training is becoming increasingly important for a modern enterprise. To increase this level it is necessary to use flexible and high-quality vocational training methods and technologies. Among them the priority is given to individualized approaches directed at achieving high ultimate vocational training results.

An employer is interested in high professionalism of a worker. However, he is also interested in on-the-job training and professional development of a worker. Module-based open vocational learning is the best way to contribute this.

Open learning is well known in the field of higher education. It provides high quality training and allows a person to learn in a convenient location at suitable time. Module-based open vocational learning belongs to innovative technologies for workers training. Modularity in open vocational learning is based on structuring the activity and its functional analysis. These elements underlie the formation of vocational training content. They also guarantee compliance of training content with professional standards.

Module-based open vocational learning has its own special features – professional skills formation takes place at training facilities which may be remote from the main educational institution. The principal didactic materials in open vocational learning involve a package of modular training documentation consisting of educational elements. Open vocational learning toolkit also includes a specific program and individual schedules of trainings, consulting, and testing. These components secure high flexibility and individuality of learning process.

Trainings in open vocational learning are carried out on a special resource basis under instructor guidance. In open vocational learning resource basis also provides counseling not only on-line but also face-to-face.

For an adult decision to start learning is associated with a number of financial, time and other personal problems. Open vocational learning flexibility and guarantee of high results eliminate most of these problems.

Human-centered principle and high quality of open vocational learning ensures its attractiveness for both employee and employer.

Key words: vocational training, advanced training, educational purpose, modular training package documentation, resource basis.

References

1. Nakaz Ministerstva pratsi ta sotsialnoi polityky i Ministerstva osvity nauky Ukrainy vid 09.04.2002 №187/243. Zatverdzheno v Ministerstvi yustytzii Ukrainy 25 kvitnia 2002 roku za № 398/6686 (Order by the Ministry of Labor and Social Policy of Ukraine dated 09.04.2002 №187/243. Approved at the Ministry of Justice of Ukraine on the 25th of April, 2002, №398/6686) // Polozhennia pro vidkryte profesiino-tekhnichne navchannia na osnovi modulnoi tekhnolohii. Prof. navchannia personal pidpryemctv. – Kyiv, 2006. – P. 352–358.
2. Nychkalo N. H. Neperervna profesiina osvita: mizhnarodnyi aspect (Continuing vocational education: international aspect). Neperervna profesiina osvita: problemy, poshuky, perspektyvy. – Kyiv, 2000. – P. 58–80.
3. Nychkalo N. H. Problemy pidhotovky vyrobnychoho personalu: perspektyvy doslidzhen (Problems of production personnel training: research prospects) // Prof. navchannia na vyrobnytstvi. – Kyiv, 2003. – Issue 1. – P. 3–15.
4. Radkevych V. O. Problemy profesiinoho navchannia na vyrobnytstvi (Problems of on-the-job vocational training) // Prof. navchannia na vyrobnytstvi. – Kyiv, 2003. – Issue 1. – P. 36–46.
5. Andreev A. A. Vvedenie v distantsionnoe obuchenie: Evraziiskaya assotsiatsiya distantsion. obrazovaniya (Introduction to distance learning, Eurasian association for distance learning): materialy IV Mezhdunar. konferentsii po distantsionnomu obrazovaniyu.
6. Anishchenko V. M. Vprovadzhennia vidkrytoho profesiinoho navchannia: Pidkhody i dosvid (Implementation of open vocational training. Approaches and experience). Metodychni rekomendatsii. – Kyiv, 2001.
7. Aleksandrov V. L., Danilov A. D., Ivanova N. V. Distantsionnoe obuchenie v Sankt-Peterburge i Leningradskoi oblasti (Distance learning in Saint-Petersburg and Leningrad region).
8. Prokopenko I. Upravlenie i razvitie chelovecheskikh resursov – vazhneishaya zadacha ekonomik, perekhodiashchikh k rynku (Management and development of human resources as principal task of economies being on the way to market). Obuchenie dlia sodeistviya prohressu. – Geneva; Turin, 1994. – 25 p.
9. Eckhart Chrosciel and William Plumbridge “MES” Handbook on modules of employable skills training. – Vocational training branch. – ILO. – Geneva.
10. Symela K. The principles of implementation and evaluation of modular programmes in training of adults.
11. Symela K., Bednarczyk H., Bochniak M. Elastyczne systemy oraz technologie ksztalcenia i doskonalenia tedrw przemyśle // Problemy Eksploatacji. – 1995. – Nr 3.

ПІДГОТОВКА КВАЛІФІКОВАНИХ ФАХІВЦІВ ДЛЯ «ЗЕЛЕНИХ» ПРОФЕСІЙ

Валерій Байдулін

Реферат

У статті проаналізовано суть і висвітлено головні напрями реалізації стратегії соціально-економічного розвитку Євросоюзу до 2020 р. «Європа-2020», прийнятої у 2010 р. Європейською радою.

Розглянуто динаміку й механізм взаємодії трьох основних пріоритетів сучасного соціально-економічного розвитку: інтелектуального зростання як фактора розвитку економіки, що спирається на знання та інновації; стабільного сприяння ефективнішому використанню ресурсів, створенню більш екологічної і, найважливіше, конкурентоспроможної економіки; забезпечення високого рівня зайнятості працездатного населення, що згладжуватиме соціальні й територіальні відмінності в країні.

Запропоновані Європейською Комісією «сім флагманських ініціатив» для стимулювання прогресу по кожному з пріоритетних напрямів проаналізовано з позиції можливостей їх використання та поширення в Україні в контексті вирішення першочергових завдань професійної освіти і навчання.

Зроблено висновок про те, що творча реалізація запропонованих ініціатив в Україні створить умови для більш динамічного просування в напрямі досягнення інноваційної, освітньої та інтелектуальної конкурентоспроможності громадян нашої держави на основі: вибору стратегічних пріоритетів з урахуванням інтересів зацікавлених сторін; транскордонного поєднання зусиль науковців для фахових досліджень й розроблень; регіоналізації інноваційної політики, що, в свою чергу, сприятиме вільному переміщенню технологій та інноваційних продуктів, формуванню регіональних інноваційних стратегій, створенню технопарків, бізнес-інкубаторів, а також інноваційних структур іншого типу; створення умов для формування науково-промислових кластерів; подолання фрагментації і дублювання досліджень та розроблень; ефективної взаємодії науки й бізнесових структур у рамках програм державно-приватного партнерства в науково-дослідній та інноваційній сфері; сприяння поетапному створенню національної мережі комерціалізації інноваційних продуктів і трансферу технологій.

Ключові слова: стратегія, професійна освіта, сталий розвиток, стабільне майбутнє, модернізація, професійне зростання, інноваційна політика.

Постановка проблеми. Сучасна світова економіка вимагає стабілізації та адаптації свого розвитку до нових реалій сьогодення.

Така ситуація забезпечує формування передумов для інтелектуального й інноваційного оновлення економіки та суспільства [2]. Очевидно, що для забезпечення ефективного функціонування у ринковій економіці постає проблема формування механізму управління інноваційним розвитком і реформування системи підготовки кваліфікованих спеціалістів для підвищення продуктивності підприємств [5]. Тут доречне вивчення досвіду зарубіжних країн. Попри значне відставання України у багатьох сферах від провідних країн Європи, слабку підтримку науки й освіти з боку держави в останні 10 років і значний відтік перспективних фахівців за кордон Україна ще має досить потужний інтелектуальний потенціал [3]. Саме це і є чи не єдиною надією для побудови нової економіки – економіки, заснованої на знаннях. Усвідомлення цього відкриє для України нові можливості й перспективи, зокрема, участь у новій програмі соціально-економічного розвитку Європи.

Виклад основного матеріалу. У 2010 р. Європейською радою прийнято стратегію соціально-економічного розвитку Євросоюзу до 2020 р. під назвою «Європа-2020», у якій на перший план висуваються три взаємодоповнюючих пріоритети [2]:

інтелектуальне зростання – розвиток економіки, що спирається на знання та інновації;

стабільне зростання – сприяння ефективнішому використанню ресурсів, створенню більш екологічної і, найважливіше, конкурентоспроможної економіки;

загальне зростання – створення економіки з високим рівнем зайнятості працездатного населення, що згладжуватиме соціальні й територіальні відмінності різних прошарків суспільства.

Для реалізації даної стратегії передбачається інвестування 3% ВВП ЄС у відповідні дослідження й наукові розробки [2].

Європейською Комісією запропоновано «сім флагманських ініціатив» для стимулювання прогресу по кожному з пріоритетних напрямів [2]:

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

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

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

4. «Ресурсно-ефективна Європа» (Resource-efficient Europe), мета якої – впровадження нових ресурсно-ефективних й екологічно чистих технологій;

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

6. «План з розвитку нових професійних здібностей і робочих місць» (An agenda for new skills and jobs) покликаний модернізувати ринки праці й відкрити для людей нові можливості за рахунок розвитку їхніх навичок упродовж усього їхнього трудового життя з тим, щоб підвищити рівень зайнятості працездатного населення і забезпечити кращий баланс попиту та пропозиції на ринку праці, в тому числі за рахунок мобільності робочої сили. Дозволити представникам усіх вікових категорій здобути нові навички, необхідні для успішного працевлаштування на всіх життєвих етапах. Зокрема, буде запроваджена Європейська рамка кваліфікацій, а також національні кваліфікаційні рамки для адекватного опису й подальшого визнання результатів навчання впродовж життя;

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

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

зайнятість осіб у віці 20–64 роки на рівні 75%;

обсяг інвестицій у дослідження й наукові розробки – 3% ВВП ЄС;

скорочення викидів парникових газів на 20% порівняно з 1990 р., збільшення частки поновлюваних джерел енергії до 20%, енергоефективності – на 20%;

скорочення частки достроково відрахованих учнів середніх шкіл – до менш ніж 10% та підвищення частки осіб з вищою освітою у віці 30–34 роки до 40%;

скорочення чисельності осіб, які можуть опинитися за межею бідності – до 20 млн.

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

1. Європейський дослідницький простір «Бачення-2020»;
2. Європейське інноваційне партнерство між ЄС та національними державами. Пілотне Європейське інноваційне партнерство із забезпечення активного й здорового життя для людей похилого віку;
3. Єдиний цифровий ринок, заснований на надшвидкісному Інтернеті;
4. Табло Інноваційного Союзу;
5. Молодіжна рамкова програма працевлаштування.

Реалізація запропонованих ініціатив в Україні дасть змогу досягти інноваційної, освітньої та інтелектуальної конкурентоспроможності нашої держави на основі:

вибору стратегічних пріоритетів із врахуванням інтересів зацікавлених сторін;

транскордонного поєднання зусиль науковців для здійснення досліджень і розробок;

регіоналізації інноваційної політики, що, в свою чергу, сприятиме вільному переміщенню технологій та інноваційних продуктів, формуванню регіональних інноваційних стратегій, створенню технопарків, бізнес-інкубаторів та інших інноваційних структур;

створення умов для формування науково-промислових кластерів; подолання фрагментації і дублювання досліджень та розроблень; ефективної взаємодії науки й бізнесових структур у рамках програм державно-приватного партнерства у науково-дослідній та інноваційній сферах;

сприяння поетапному створенню національної мережі комерціалізації інноваційних продуктів і трансферу технологій [2].

Служба дослідження громадської думки Європейської Комісії «Євробарометр» опублікувала результати проведеного у 27 країнах-членах Європейського Союзу опитування задля з'ясування ставлення громадян до науки і технологій. Ці дані викликають особливий інтерес у зв'язку з підтримкою Європейським Союзом інтеграції України в європейський дослідницький простір. Результати дослідження громадської думки свідчать про те, що 79% європейців цікавляться науковими відкриттями і новими технологічними розробками. Таких європейців більше, ніж громадян, які стежать за новинами спорту (65%), культури і мистецтва (69%), а також політики (68%). Показово, що проблемами навколишнього середовища та медичних відкриттів, які напряму пов'язані з наукою і технологіями, цікавляться відповідно 88% і 82% європейців. Тільки 11% мешканців європейських країн вважають себе добре поінформованими щодо наукових відкриттів й нових технологічних досягнень, а 50% мають достатню інформацію у цих галузях. Водночас кількість європейців, які дуже добре поінформовані про

спортивні події, сягає 30%. Звертає увагу також думка європейців про роль учених в інформуванні широкої громадськості про наукові відкриття та нові технологічні розробки. Більшість із них (57%) вважають, що вчені докладають замало зусиль для популяризації серед громадян результатів своєї наукової роботи. Абсолютна більшість європейців (75%) вважають: завдяки розвитку науки й технологій майбутні покоління отримають більше можливостей для розвитку та зростання. Водночас 61% європейських громадян вважають, що результати наукових досліджень і нові технології зроблять їхню працю набагато цікавішою.

Ставлення європейців до рівня фінансування наукових досліджень у Європейському Союзі визначається так: 31% вважають його недостатнім, 32% – достатнім і лише 7% – високим [4].

Аналізуючи аналогічні опитування в Україні, можна стверджувати, що для українців ці відсотки будуть наполовину меншими, що вказує на значно нижчий рівень життя у нас і, у зв'язку з цим, зміною життєвих пріоритетів.

Більшість європейців (64%) вважають, що Європейський Союз має розвивати співробітництво з ученими третіх країн. Програма наукових досліджень і технологічного розвитку Європейського Союзу повністю відкрита для участі українських учених у спільних проектах та одержання фінансової підтримки. Українські наукові організації навіть можуть виступати координаторами таких проектів. В Україні працює Офіс спільної підтримки інтеграції України в європейський дослідницький простір, що фінансується Європейським Союзом згідно з політикою європейського сусідства і партнерства. Тому лише вміле використання науково-технічного та освітнього потенціалу є безальтернативним реальним шляхом інтегрування до європейського співтовариства, забезпечення суспільного добробуту європейського рівня. З цією метою держава повинна використати такий дієвий механізм впливу на забезпечення інноваційної перебудови структури економіки, як законодавче стимулювання інноваційної діяльності на всіх її етапах та створення нормативно-правового середовища, що сприяло б розвитку високотехнічних галузей виробництва, стабілізації діяльності певних підприємств. Важливо те, що освіта всіх рівнів та навчання впродовж усього життя відіграють ключову роль у досягненні цілей цієї стратегії – особливо там, де йдеться про інтелектуальне й загальне зростання.

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

У Брюгському комюніке, опублікованому у грудні 2010 р., міністри Європейського Союзу у сфері професійної освіти та підготовки і Єврокомісія закликають до посиленого співробітництва в питаннях професійної освіти задля успішної реалізації стратегії

«Європа-2020», роблячи особливий акцент на значенні цієї освіти й підтримки стабільного зростання, пропагуванні рівності, соціальної згуртованості та активної громадянської позиції.

Базуючись на прийнятій усіма країнами-членами Європейського Союзу спрямованості на надійне і стабільне майбутнє, Європейський фонд освіти розглядає стабільний розвиток як один із головних принципів своєї діяльності у країнах-партнерах. Європейський фонд освіти чітко виокремлює нагальну потребу в міжнародному діалозі й обміні досвідом та знаннями в сенсі розвитку професійних якостей і кваліфікаційного зростання, що необхідно задля використання економічних можливостей, які з'являться під час переходу до «зеленої» економіки та адаптації до кліматичних умов.

Професійна освіта особливо тісно пов'язана зі сферою праці: вона повинна передбачати й відповідно реагувати на зміни, що відбуваються на ринку праці та відносно нових професій, необхідних для успішного кар'єрного зростання в умовах економіки, де істотно знижено рівень споживання вуглеводнів, електроенергії тощо.

Адже Україна, випереджаючи Європу у розробленні та прийнятті стратегічних концепцій, поки що так і не зробила інноваційний прорив відповідно до європейського прикладу із-за вибору хибних орієнтирів економічного розвитку на рівні державної політики, що була й залишається непродуманою і непослідовною та має лише одну реальну мету – стимулювання використання матеріальних факторів економічного зростання без продуманої стратегії на майбутнє, в якому суспільство й економіка знань будуть визначальними [1].

Висновки. Перехід до чистої в екологічному відношенні економіки знижує забрудненість довкілля і водночас створює нові можливості у сфері працевлаштування. Відновлювані джерела енергії, альтернативні транспортні концепції, енергозберігаючі технології відкривають нові можливості для великих підприємств і малого та середнього бізнесу. Щоб сповна скористатися потенціалом «зелених» технологій як робітники, так і керівники підприємств повинні вміти швидко адаптуватися до постійних новацій у цих галузях. Вони повинні мати надійну професійну базу і бути готовими засвоювати нові знання для постійного підвищення кваліфікації впродовж життя.

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

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

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

Література

1. *Гесць В. М.* Інноваційні перспективи України: монографія / В.М. Гесць, В. П. Семиноженко. – Х.: Константа, 2006. – 272 с.
2. *Тараненко І. В.* Стратегічні ініціативи ЄС [Електронний ресурс] / І. В. Тараненко. Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Traciv/2011_1/13.pdf.
3. *Томашевський Д. М.* Український ринок інновацій вже існує [Електронний ресурс] / Д. М. Томашевський. – Режим доступу: <http://ndi.kiev.ua/st3-ua.htm>.
4. *Стойко І.* Український ринок інновацій та його перспективи у стратегії «Європа–2020». [Електронний ресурс] / І. Стойко, Л. Мельник // Соц.-екон. проблеми і держава. – 2012. – Вип. 1 (6). – С. 164–172. – Режим доступу: <http://sepd.tntu.edu.ua/images/stories/pdf/2012/12siiuse.pdf>.
5. Закон України «Про інноваційну діяльність» із змінами та доповненнями (Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2002. – № 36. – Ст. 266).

Реферат

ПОДГОТОВКА КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ ДЛЯ «ЗЕЛЕННЫХ» ПРОФЕССИЙ

Валерий Байдулин

В статье проанализированы сущность и освещены главные направления реализации стратегии социально-экономического развития Евросоюза до 2020 г. «Европа–2020», принятой в 2010 г. Европейским советом.

Рассмотрена динамика и механизм взаимодействия трех основных приоритетов современного социально-экономического развития: интеллектуального роста как фактора развития экономики, опирающейся на знания и инновации; стабильного содействия эффективному использованию ресурсов, созданию более экологичной и, главное, конкурентоспособной экономики; обеспечение высокого уровня занятости трудоспособного населения, что будет содействовать сглаживанию социальных и территориальных различий в стране.

Предложенные Европейской Комиссией «семь флагманских инициатив» для стимулирования прогресса по каждому из приоритетных направлений проанализированы с позиции возможностей их использования и распространения в Украине в контексте решения первоочередных задач профессионального образования и обучения.

Сделан вывод о том, что творческая реализация предложенных инициатив в Украине создаст возможность для более динамичного продвижения в направлении достижения инновационной, образовательной и интеллектуальной конкурентоспособности граждан нашего государства на основе: выбора стратегических приоритетов с учетом заинтересованных сторон; трансграничного объединения усилий ученых для профессиональных исследований и разработок; регионализации инновационной политики, что, в свою очередь, будет способствовать свободному перемещению технологий и инновационных продуктов, формированию региональных инновационных стратегий, созданию технопарков, бизнес-инкубаторов, а также инновационных структур другого типа; создание условий для формирования научно-промышленных кластеров; преодоления фрагментации и дублирования исследований и разработок; эффективного взаимодействия науки и бизнес-структур в рамках программ государственно-частного партнерства в научно-исследовательской и инновационной сферах; содействие поэтапному созданию национальной сети коммерциализации инновационных продуктов и трансфера технологий.

Ключевые слова: стратегия, профессиональное образование, устойчивое развитие, стабильное будущее, модернизация, профессиональный рост, инновационная политика.

Abstract

QUALIFIED WORKERS TRAINING FOR “GREEN” OCCUPATIONS

Valeriy Baidulin

Junior research fellow of the Laboratory
for industry-based vocational training.
Institute of Vocational Education
under the National Academy of
Pedagogical Sciences of Ukraine

The article analyzes the nature and highlights main lines of implementing the strategy “Europe-2020” for European Union socio-economic development till the year 2020. It was approved by the European Council in 2010.

The author observes behavior and mechanism of interaction of three major priorities for present day socio-economic development:

intellectual growth as development of economy relying on knowledge and innovations; stable growth contributing to more efficient resources use, to creation of more environmentally friendly and competitive economy; general growth in terms of creating the economy with high rate of the peoples employability resulting in smoothing social and territorial differences.

“Seven leader initiatives” offered by the European Council to stimulate the progress of each priority line are analyzed from the viewpoint of their use possibilities and expansion in Ukraine in context of solving the urgent objectives for vocational education and training.

The author draws conclusions that creative implementation of the initiatives in Ukraine will form potentialities for more dynamic advance of innovation, education, and intellectual competitiveness of our state on basis of: strategic priorities selection considering concerns of interested parties; across-boundary unification of scientists’ efforts for conducting the researches and elaborations; fulfillment of innovation policy regionalization contributing to flexible relocation of technologies and innovation products, regional innovation strategies formation, creation of tech-parks, business-incubators, and innovation structures of other types; making the conditions for scientific-industrial clusters formation; overcoming the fragmentation and doubling the researches and elaborations; efficient interaction of science and business structures in scales of programs for state-private partnership in research and innovation spheres; assisting the stage-by-stage creation of national network for innovative products commercialization and technology transfer.

Key words: *strategy, vocational education, constant development, stable future, modernization, professional growth, innovation policy.*

References

1. Geyets V. M. Innovatsiini perspektyvy Ukrainy: monohrafiya (Innovative perspectives of Ukraine: monograph). Kharkiv, 2006. – 272 p.
2. Taranenko I. V. Stratehichni initsiatyvy ES (Strategic initiatives of the EU). [Electronic source], http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Tpaeiv/2011_1/13.pdf.
3. Tomashevsky D. M. Ukrainskyi rynok innovatsii vzhe isnuie (Ukraine’s innovation market already exists) [Electronic source], <http://tndi.kiev.ua/st3-ua.htm>.
4. Stoiko I. Ukrainskyi rynok innovatsiy ta yoho perspektyvy u stratehii “Evropa–2020” (Ukraine’s innovation market and its prospects in the strategy «Europe 2020»). Sots.-ekon. problemy i derzhava. – 2012. – Issue 1 (6). – pp. 164–172, [Electronic source], <http://sepd.tntu.edu.ua/images/stories/pdf/2012/12siiuse.pdf>.
5. Zakon Ukrainy “Pro innovatsiinu diyalnist” iz zminamy ta dopovnenniamy (The Law of Ukraine «About innovation activity» with changes and additions) // Vidomosti Verkhovnoyi Rady Ukrainy (VVR). – 2002. – Issue 36. – p. 266.

ЕКОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ ДЛЯ АВТОТРАНСПОРТНОЇ ГАЛУЗІ

Яків Білоконь

Реферат

Нині екологічні проблеми стали глобальними. Погіршення екології, крім усього іншого, зумовлене великою кількістю автомобілів і їхнім технічним станом. Хоча автомобілі вдосконалюються як у плані зменшення витрати пального, так і – зменшення токсичних (і канцерогенних) викидів з відпрацьованими продуктами, проте цього замало.

Необхідність створення економічних і екологічно прийнятних автомобілів, що відповідали б високим вимогам експлуатаційних характеристик, зумовлює розроблення сучасних концепцій двигунів.

Актуальність проблеми аргументується тим, що в сучасних автомобілях (зокрема у їхніх двигунах), мають місце вбудовані та додаткові засоби, передбачені для зменшення шкідливого впливу на довкілля, але до підготовки фахівців для автотранспортної галузі, які обслуговували б ці важливі пристрої, ставлення байдуже.

У законі України «Про охорону атмосферного повітря» від 16.10.1992 №2707XII встановлено гранично допустимі концентрації забруднюючих речовин в атмосферному повітрі. Зокрема, щодо автотранспортних засобів передбачається розроблення й виконання комплексу заходів задля зниження та знешкодження токсичних викидів, переведення транспорту на менш токсичні види палива, контролю їхньої якості, вдосконалення роботи регулювальних і діагностичних пунктів.

У статті звертається увага на ті пристрої (конструкційні і додаткові), що безпосередньо пов'язані з вирішенням проблеми екологізації сучасних автомобілів: вприскувальна система живлення бензинового двигуна; тип камери згоряння дизеля й паливний насос високого тиску з електронним керуванням; системи рециркуляції та нейтралізації випускних газів, а також застосування біопалива.

У висновках наголошується на потребі включення відповідних екологічних вимог у навчальні плани та програми профільних дисциплін у процесі підготовки фахівців для автотранспортної галузі.

Ключові слова: навчальний процес, екологія, транспорт, автомобіль, двигун, токсичність, удосконалення конструкції, пристрої, програми дисциплін.

Вступ. Інтеграція України в європейський та світовий простір актуалізує підготовку фахівців відповідного професійного рівня. Це зумовлює вдосконалення і педагогічних технологій – системи обґрунтованих дій та взаємодій складових навчального процесу, здійснення яких гарантує досягнення поставлених цілей навчання. Зміни в освітній політиці спрямовуються на підвищення навчальної діяльності учнів (студентів), що супроводжується нововведеннями у навчальному процесі, результативність яких залежить від багатьох факторів (мотивації до навчання, умінь вчитися, систематичності виконання завдань; змісту, обсягу й складності навчального матеріалу, періодичності контролю знань тощо). Глибина знань про об'єкт передбачає усвідомлення його істотних зв'язків, різного ступеня їх опосередкованості.

З метою подальшої демократизації навчального процесу, організації більш раціонального і ефективного засвоєння визначених знань, стимулювання суб'єктів учіння до систематичної навчальної діяльності, посилення мотиваційного компонента, формування самооцінювальних дій впроваджується кредитно-модульна технологія навчання: у ній для засвоєння знань та вмінь майбутніми фахівцями застосовуються структурно-інтегровані освітньо-професійні програми в кредитних вимірах за модульним принципом.

Підготовка кваліфікованих робітників для автотранспортної галузі здійснюється в Україні низкою ПТНЗ, адже сучасне життя суспільства неможливо уявити без автомобіля. Автомобільний транспорт бере участь у виробничому процесі кожного підприємства і є важливим засобом задоволення особистих потреб громадян. За обсягом перевезень пасажирів та вантажів він займає перше місце у транспортному комплексі держави.

Усі транспортні засоби з автономними двигунами забруднюють довкілля шкідливими речовинами та шумом (при цьому домінують автомобільні). Головною енергетичною частиною автомобіля, що перетворює теплову енергію спалюваного палива на механічну роботу, є поршневий двигун внутрішнього згоряння, хоча він ще не досяг бажаної досконалості. Так, відпрацьовані гази автомобільних двигунів вміщують понад 200 хімічних сполук і елементів, серед яких і токсичні (отруйні), і канцерогенні (що стають причиною розвитку злоякісних пухлин).

У багатьох містах України викиди автотранспорту складають 90–95% забруднюючих атмосферне повітря речовин (у 2004 р. вони становили понад 2 млн т). На відміну від стаціонарних осередків викидів автотранспорт забруднює повітря безпосередньо у місцях найбільшого зосередження людей, що значно збільшує негативний ефект (за даними ВООЗ, майже 80% цього негативу позначається на здоров'ї людей).

На сьогодні 120 Правил ЄЕК ООН є невід'ємною частиною Женевської Угоди 1958 р. (2002 р. вона набула всесвітнього характеру) щодо прийняття єдиних технічних приписів до колісних транспортних засобів, предметів обладнання та частин, що можуть бути встановлені та/або використані на колісних транспортних засобах й щодо умов взаємного визнання офіційних затверджень, виданих на основі цих приписів. За встановленою процедурою, в Україні на сьогодні прийнято до використання 81 Правило ЄЕК ООН, серед яких найбільш проблематичними є ті, що стосуються екологічних властивостей колісних транспортних засобів (стосовно димності дизелів транспортних засобів; викидів забруднюючих речовин двигунами великовантажних, маловантажних та легкових автомобілів).

У процесі вдосконалення автомобілів характеристики двигунів поліпшуються, але водночас жорсткішають законодавчі вимоги до викидів шкідливих речовин у навколишність. Найбільш шкідливими й небезпечними для людей і тваринного світу вважають оксид вуглецю, окисли азоту, незгорілі вуглеводні, сполуки сірки. Необхідність створення економічних і екологічно прийнятних автомобілів, що відповідали б високим вимогам експлуатаційних характеристик, зумовлює розроблення сучасних концепцій двигунів.

Актуальність цього матеріалу обґрунтовується тим, що в сучасних автомобілях (зокрема, в їхніх двигунах), мають місце вбудовані та додаткові засоби, призначені для зменшення шкідливого впливу на довкілля, а в процесі підготовки фахівців для автотранспортної галузі до цих важливих пристроїв ставлення байдуже. Водночас міжнародними й вітчизняними нормами регламентуються такі вимоги:

за Директивою 98/69/ЄС, з 2003 р. транспортні засоби мають бути обладнані діагностичними системами для контролю екологічних показників. Перевищення граничних норм викидів, вимірних бортовими системами, свідчить про несправність механізмів;

у Законі України «Про охорону атмосферного повітря» від 16.10.1992 №2707ХІІ встановлено гранично допустимі концентрації забруднюючих речовин в атмосферному повітрі. Зокрема, щодо автотранспортних засобів передбачається розроблення й виконання комплексу заходів задля зниження та знешкодження токсичних викидів, переведення транспорту на менш токсичні види палива, контролю їхньої якості, вдосконалення роботи регулювальних і діагностичних пунктів.

Сьогодні проблемі екологізації автомобілів при підготовці фахівців для автотранспортної галузі не приділяється належної уваги (одна з причин – відсутність відповідних вимог у навчальних нормативних документах).

Метою статті є обґрунтування необхідності уваги в навчальному процесі закладів освіти з підготовки фахівців автотранспортного спрямування до проблеми та засобів екологізації двигунів сучасних автомобілів. Це сприятиме підвищенню ефективності одержаних у навчанні результатів, бо наблизить їх до теперішньої дійсності. При цьому для уникнення збільшення обсягу навчального матеріалу потрібно проаналізувати програми навчальних дисциплін і вилучити застарілі положення.

Виклад основного матеріалу. Як свідчать результати опублікованих досліджень, кількість шкідливих речовин, що викидаються в атмосферу разом із відпрацьованими газами двигунів, залежить від багатьох факторів: технічного стану двигуна; режиму його роботи; конструкції; правильності регулювань; вибору та якості пального тощо. Далі пропонуємо ті конструкційні особливості двигунів, яких бракує в програмах навчальних дисциплін автотранспортного спрямування.

1. Бензинова карбюраторна система живлення автомобіля (виготовлена 20–30 років тому) складається з паливного бака, паливопроводів, насоса діафрагмового типу, карбюратора, паливного й повітряного фільтрів, впускного та випускного колекторів, глушника шуму випуску. Будова, дія й технічне обслуговування пристроїв такої системи досить докладно описані в технічній літературі.

У системі живлення бензинового двигуна впорскувального типу серед інших пристроїв: повітряний та бензиновий фільтри, дросельний патрубок із заслінкою, регулятор тиску пального, бак із електробензонасосом, адсорбер з клапаном продування, електромагнітні форсунки (інжектори), система нейтралізації відпрацьованих газів, регулятор частоти обертання колінчастого вала в режимі холостого ходу, чимала кількість давачів. Звернемо увагу на ті з них, що безпосередньо стосуються теми статті, зауваживши, що комп'ютеризація керування процесами робочого циклу створила можливість його оптимізації за безперервної адаптації до змін режиму роботи, а це забезпечує як зниження витрат пального, так і викидів шкідливих речовин.

У складі системи центрального впорскування форсунка розташована у повітряному патрубку: при відкритті дросельної заслінки бензин із форсунки дрібнорозпилимим струменем подається до впускного колектора, далі – через впускні канали в циліндри двигуна.

Розподілене впорскування пального, що є більш досконалим, здійснюється окремими форсунками у впускні патрубки кожного циліндра. Дросельна заслінка у повітряному патрубку змінює лише

кількість засмоктуваного повітря; блок керування, використовуючи інформацію від давачів, вираховує потрібну для утворення оптимального складу суміші кількість пального.

Набуває поширення система прямого впорскування (форсунки подають бензин безпосередньо в камери згоряння). При електронному керуванні форсунка – це електромагнітний клапан.

Отже, згадані пристрої, якими система впорскування відрізняється від карбюраторної, потребують значної уваги (звичайно, з відповідним матеріально-технічним забезпеченням, тому що спостережувані предмети, наочність (розрізи та діючі механізми й пристрої) необхідні при вивченні технічних дисциплін).

2. У швидкохідних автомобільних дизелях набули поширення двопорожнинні камери згоряння, завдяки яким екологічні показники двигунів вищі, ніж при однопорожнинних камерах. Зростаючі вимоги до зменшення димності й токсичності відпрацьованих газів та паливної економічності зумовили вдосконалення керування процесом подачі палива, зокрема, шляхом електронного регулювання: згідно із занесеними в пам'ять комп'ютера характеристиками та отриманою інформацією від давачів, забезпечується зміна циклової подачі шляхом надходження керівних сигналів до виконавчого пристрою. Набувають поширення паливні насоси роторного типу. Заслугує на увагу у вирішенні екологічних та економічних проблем поки що не досить відома система живлення акумуляторного типу з електронним керуванням.

3. У багатьох сучасних автомобільних двигунах задіяна система рециркуляції із застосуванням керованих перепускних клапанів у випускних трактах для зменшення концентрації окислів азоту у відпрацьованих газах: внаслідок змішування свіжого заряду з рециркульованими газами уповільнюється швидкість згоряння, знижується температура й тиск у циліндрах (що не можна залишити поза увагою, розглядаючи систему живлення двигуна).

4. Застосовуються нейтралізатори відпрацьованих газів – пристрої для спеціального їх оброблення у випускній системі з метою зменшення викидів токсичних речовин. Нейтралізатори – це каталітичні дво- або трикомпонентні регенератори, що, зазвичай, комбінуються з рециркуляційними пристроями. В трикомпонентному (за наявності платини, паладію і радію) нейтралізаторі відбуваються як окиснювальні реакції, так і відновлювальні. Для забезпечення дієвості нейтралізатора паливноповітряна суміш повинна мати певне співвідношення компонентів, що досягається з допомогою кисневого давача.

5. На теперішній час міжнародними нормами обмежується потрапляння в атмосферу паливних випарів, тому більшість сучасних

автомобілів із бензиновими двигунами обладнані спеціальними захисними системами (у процесі розгляду системи живлення не можна обійти увагою взаємодію їхніх складників).

6. Маємо згадати й важливість якості та відповідності пального. Продукти згоряння традиційного пального – одне з основних джерел забруднення повітряного басейну.

Поширення застосування альтернативних (не нафтового походження) видів моторного пального зумовлено як зростанням попиту на нафтопродукти і використання сирової нафти, так і погіршенням екологічної обстановки.

Одним з альтернативних видів пального є біологічне, створене з відновлюваних, головним чином рослинних, сировинних джерел. Останнім часом більшого поширення набуває біопаливо, що отримується в результаті етерифікації (хімічної реакції) олії, метилового (дешевшого за етиловий) спирту та лужного каталізатора. Враховуючи реальні можливості України вирощувати олійні культури для енергетичних потреб, пріоритет – за ріпаковою олією (ріпак поліпшує родючість ґрунту, є одним із кращих медоносів, може застосовуватися для рекультивациі радіоактивно забруднених земель). Біодизельне пальне, на відміну від мінерального, характеризується тим, що не містить сірки й канцерогенного бензолу (тому воно не токсичне); характеризується високим ступенем самозаймистості й мастильними властивостями. Його джерело – відновлювані ресурси. Отже, реалізація відповідних указів та розпоряджень, серед яких і Концепція Державної цільової науково-технічної програми «Розвиток виробництва та використання біологічних видів палива» (2008 р.), дасть змогу не тільки зменшити залежність національної економіки від імпорту нафтопродуктів, а й забезпечити розвиток агропромислового комплексу та стримувати погіршення екологічної ситуації.

Один із пріоритетних напрямів поліпшення екологічних показників автомобілів із бензиновими двигунами – використання в якості пального біоетанолу (виробляється з будь-якої цукристої сировини шляхом спиртового бродіння). У країнах ЄС останнім увесь споживацький бензин змішують зі спиртом (у різних пропорціях). Проведені в Канаді дослідження засвідчують, що використання Е85 (85% бензину, 15-етанолу) дає змогу зменшити викиди шкідливих речовин у атмосферу, порівняно з бензином, на 25–35%. До речі, згідно із Законом України «Про внесення змін в деякі закони України про виробництво і використання моторних палив з вмістом біокомпонентів» з 2013 р. виробникам бензину будуть рекомендувати розбавляти його спиртом на 5%.

Одна з найважливіших переваг газопаливних двигунів автомобілів, кількість яких невпинно зростає, – істотно менший,

порівняно з бензиновими, вміст у випускних газах токсичних ароматичних (і канцерогенних) вуглеводнів. Метан характеризується досить низьким потенціалом щодо утворення озону та не задіяний у реакціях утворення смогу.

7. Розвиток автомобільно-транспортної галузі супроводжується загостренням проблеми подолання шумового погіршення якості довкілля. Транспортний шум призводить до: пошкодження слуху; обмеження акустичної комунікації (розмова, слухання радіо, перегляд телепередач) в навколишньому середовищі; збудження нервової системи; порушення сну, спокою; зниження працездатності.

Від транспортного шуму потерпають насамперед мешканці міст (у зв'язку з високою концентрацією транспортних засобів) та інших населених пунктів, розташованих поблизу автомагістралей, автопідприємств, аеродромів. За нормами ЄЕС, що діють з 1995 р., зовнішній шум автомобілів, укомплектованих дизелями, має бути на рівні 75 дБ (для легкових автомобілів); 78 дБ (для вантажних з потужністю двигуна до 150 кВт). Аналогічні обмеження встановлені Національним стандартом України, що набрав чинності 01. 2006 р.

Один із напрямів вирішення проблеми – створення менш шумних двигунів за рахунок застосування високоякісних підшипників ковзання й кочення, шумоізоляції клапанного газорозподільного механізму, глушіння шуму на впуску повітря і, особливо, на впуску відпрацьованих газів. Нові конструкції глушників характеризуються складними конфігураціями розширювальних камер та іншими оригінальними елементами, що значно знижують рівень шуму впуску. Проте такі глушники поглинають до 10% потужності двигунів.

Висновки і пропозиції. Автомобілізація суспільства супроводжується погіршенням екологічних параметрів навколишнього середовища, що зумовлює підвищення вимог відповідних законодавчих міжнародних і державних актів (стандартів) до двигунів автомобілів, для задоволення яких удосконалюються конструкції, оснащені додатковими пристроями.

При вивченні будови, дії й технічного обслуговування двигунів автомобілів, зокрема в процесі підготовки кваліфікованих робітників автотранспортної галузі, потрібно приділяти значну увагу до тих вбудованих і додаткових конструкційних засобів, що призначені для зменшення шкоди на довкілля.

Застосування альтернативних видів моторного пального, зокрема біологічного, що унормовується відповідними законодавчими документами, потребує окремої уваги при вивченні експлуатаційних автомобільних матеріалів.

Унаслідок переконливої мотивації привертання уваги майбутніх фахівців автотранспортного спрямування до засобів екологізації автомобілів назріла потреба у відповідних приписах в нормативних документах (навчальних планах і програмах дисциплін), що підвищить рівень технологічності, повноти й реалістичності навчального процесу. Для уникнення збільшення обсягу навчального матеріалу потрібно проаналізувати програми навчальних дисциплін і вилучити застарілі положення.

Література

1. *Аксенов И. Я., Аксенов В. И.* Транспорт и охрана окружающей среды. – М.: Транспорт, 1968. – 176с.
2. *Білоконь Я. Ю., Тимовський О. А.* Дорожні транспортні засоби категорій М1 і О1. – К.: Школяр, 2013. – 198 с.
3. *Гутаревич Ю. Ф.* Запобігання забрудненню повітря двигунами. – К.: Урожай, 1982. – 64 с.
4. *Емельянов В. Е.* Альтернативные экологически чистые виды топлива для автомобилей. – М.: Изд-во «Астрель», 2004. – 128 с.
5. *Золотницкий В. А.* Новые газотопливные системы автомобилей. – М.: «Третий Рим», 2003. – 64 с.
6. *Лузан П. Г., Сопівник І. В., Виговська С. В.* Основы науково-педагогічних досліджень: навч. посіб.. – 4-е вид-ня, доповнене. – К.: НАКККиМ, 2013. – 368 с.
7. *Окоча А. І., Білоконь Я. Ю.* Паливно-мастильні та інші витратні матеріали: Довідник. – К.: Вид-во ТОВ «Аграр Медіа Груп», 2012. – 201 с.
8. *Прокопенко І Ф., Євдокимов В. І.* Педагогічні технології: навч. посіб. – Х.: Колегіум, 2005. – 224 с.
9. *Твег Р.* Системы впрыска бензина. Устройство, обслуживание, ремонт: практ. пособ. – М.: «За рулем», 1998. – 144 с.
10. *Управление бензиновыми двигателями. Теория и компоненты.* Пер. с англ. учеб. пособ.–М.: ЗАО «Легион – Автодата», 2012.–88 с.

Реферат

ЭКОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ ДЛЯ АВТОТРАНСПОРТНОЙ ОТРАСЛИ

Яков Білоконь

В ухудшении экологии слишком большая роль количества и технического состояния автомобилей. Автомобили совершенствуются как в плане экономичности, так и уменьшения токсических (и канцерогенных) выбросов с отработанными газами.

Необходимость создания экономичных и экологически приемлемых автомобилей, которые удовлетворяли бы требования высоких эксплуатационных характеристик, привлекает громадные усилия к разработке современных концепций двигателей.

Своевременность предлагаемого материала аргументируется тем, что в современных автомобилях (в частности, в их двигателях) имеются встроенные и дополнительные устройства, предусмотренные для уменьшения вредного влияния на окружающую среду, а в процессе подготовки специалистов для автотранспортной отрасли к этим важным устройствам отношение равнодушное.

Целью публикации статьи есть обоснование потребности привлечения внимания в учебном процессе подготовки специалистов автотранспортного направления к средствам экологичности двигателей современных автомобилей.

В Законе Украины о защите атмосферного воздуха (1992 г.) определены предельно допустимые концентрации загрязняющих атмосферу веществ. В частности, относительно автомобильных транспортных средств предусматривается разработка и внедрение комплекса мероприятий для снижения вредных выбросов, перевода транспорта на менее токсичные виды топлива, контроля их качества, усовершенствования работы регулировочных и диагностических пунктов.

В статье обращается внимание читателя к тем устройствам (конструкционным и дополнительным), которые непосредственно задействованы в решении проблемы экологичности современных автомобилей; системе питания с впрыскиванием бензина; типе камеры сгорания дизеля и топливном насосе высокого давления с электронным управлением; системах рециркуляции и нейтрализации отработанных газов, а также в использовании биотоплива.

В выводах указывается на потребность формирования соответствующих требований в учебных планах и программах дисциплин, профильных в подготовке специалистов для автотранспортной отрасли.

Ключевые слова: учебный процесс, экология, транспорт, автомобиль, двигатель, токсичность, совершенствование конструкции, устройства, программы дисциплин.

Abstract

ECOLOGICAL ASPECT REGARDING TRAINING SPECIALISTS FOR MOTOR TRANSPORT SECTOR

Yakiv Bilokon

Ph.D. in engineering sciences,
associate professor, senior research

fellow of the Laboratory for vocational education and training content Institute of Vocational Education under the National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine

Nowadays environmental problems have acquired global status. Environmental deterioration is caused by the large number of vehicles and their technical condition. Cars are being improved both in terms of reducing fuel consumption and in reducing toxic (and carcinogenic) emissions with waste products.

The relevance to create economical and environmentally friendly cars that would meet high performance demands leads to development of modern engines concepts.

Topicality of the problem is reasoned by the fact that modern cars (especially in their engines), have built-in and additional facilities designed to reduce harmful impact on the environment, but there is indifferent attitude to training experts for motor transport sector who would maintain the facilities.

The Law of Ukraine «On Protection of Atmospheric Air» dated 16.10.1992 №2707XII establishes maximum allowable concentrations of pollutants in ambient air. In particular, for vehicles it sets development and performance of a package of measures to reduce and decontaminate toxic emissions, to accommodate transport to less toxic fuels, to control their quality, improve performance of adjusting and diagnostic stations.

The article draws attention to those devices that are directly related to the solution greening of modern cars ecologization: gasoline engine fuel induction system; type of diesel engine combustion chamber and high pressure fuel pump with electronic control; recycling and neutralization of exhaust gases system, and the use of biofuels.

Conclusion underlines the necessity for inclusion of particular environmental requirements in curricula and program of major subjects in the process of motor transport specialists training.

Key words: *training process, environment, traffic, automobile, engine, toxicity, design improvement, devices, program disciplines.*

References

1. Aksenov I. Ya., Aksenov V. I. Transport i okhrana okruzhayushchei sredy (Traffic and environmental protection). – Moscow, 1968. – 176 p.
2. Bilokon Ya. Yu., Tymovsky O. A. Dorozhni transportni zasoby katehoriy M1 i O1 (Road vehicles of M1 and O1 categories). – Kyiv, 2013. – 198 p.

3. *Hutarevych Yu. F.* Zapobihannia zabrudnenniu povitria dvyhunamy (Prevention of air pollution caused by engines). – Kyiv, 1982. – 64 p.
4. *Yemeljanov V. E.* Alternativnye ekologicheski chistye vidy topliva dlia avtomobilei (Alternative ecological kinds of automobile fuels). – Moscow, 2004. – 128 p.
5. *Zolotnitskiy V. A.* Novye gazotoplivnye sistemy avtomobilei (Automobile new gas-fuel systems). Moscow, 2003, 64 p.
6. *Luzan P. H., Sopivnyk I. V., Vyhovska S. V.* Osnovy naukovo-pedahohichnykh doslidzhen (Foundations of scientific and pedagogical research). – Kyiv, 2013. – 368 p.
7. *Okocha A. I., Bilokon Ya. Yu.* Palyvno-mastylni ta inshi vytratni materialy: dovidnyk (Oil-fuel and other consumables: reference book). – Kyiv, 2012. – 201 p.
8. *Prokopenko I. F., Yevdokimov V. I.* Pedahohichni tekhnolohiyi (Pedagogical technologies). – Kharkiv, 2005. – 224 p.
9. *Tveg R.* Sistemy vpryska benzina. Ustroistvo, obsluzhivanie, remont (Petrol injection systems. Arrangement, maintenance, repair). – Moscow, 1998. – 144 p.
10. *Upravlenie benzinovym dvigatelem: Teoriya i komponenty* (Petrol engine operation. Theory and components). – Moscow, 2012. – 88 p.

ОСОБЛИВОСТІ АТЕСТАЦІЇ КЕРІВНИКІВ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

Неля Величко

Реферат

Поліпшення професійної компетентності керівників професійно-технічного навчального закладу у міжкурсовий період та під час підвищення кваліфікації потребує періодичного підсумкового оцінювання діяльності керівних кадрів у ПТНЗ, а саме атестації.

У статті наводиться аргументація щодо необхідності введення атестації керівників ПТНЗ та їхніх заступників, що викликано вимогами сьогодення, передбачено чинним законодавством і спрямовано на визначення рівня їхньої професійної компетентності.

Отже, зміни до положення про атестацію були внесені з метою підвищення ефективності управлінської діяльності керівних кадрів навчальних закладів та рівня їхньої професійної компетентності, фахової майстерності.

У статті наголошено на важливості висвітлення вимог до дій керівників ПТНЗ і їхніх заступників під час підготовки до атестації. Розкриваються особливості розробки й запровадження підходів щодо підготовки керівників ПТНЗ до проходження атестації. Обґрунтовано поетапність процесу атестації, якому передують обов'язкове вивчення системи роботи керівника ПТНЗ і його заступників та перелік необхідної супроводжуючої документації.

Особлива увага у статті звертається на поетапність та характеристику дій керівних кадрів ПТНЗ у передатестаційний період. Описано різновиди проведення аналізу роботи керівних кадрів ПТНЗ, результативність якої визначається рівнем сформованості різноманітних компетентностей педагогічних працівників і навчальних та виробничих досягнень учнів. Сформульовано основні напрями розвитку професійної компетентності керівників, що передбачається відповідною програмою на п'ять років. Окреслено перелік професійних здібностей директора ПТНЗ і його заступників над якими вони повинні системно працювати у міжатестаційний період.

Ключові слова: атестація керівників, положення про атестацію, підвищення кваліфікації, передатестаційний період, міжатестаційний період, професійна компетентність керівників.

Стратегія управління сучасним ПТНЗ потребує від їхніх керівників знань, умінь, навичок і здатності виходити за межі

нормативної діяльності, приймати неординарні рішення, організовувати інноваційні, творчі процеси в умовах високої конкуренції на ринку освітніх послуг та ринку праці. У зв'язку з цим виникає необхідність постійного удосконалення професіоналізму керівного персоналу системи професійно-технічної освіти. У світлі сучасної освітньої парадигми підвищення кваліфікації керівників професійно-технічних навчальних закладів як у системі післядипломної педагогічної освіти, так і в між курсовий період треба здійснювати на компетентнісній основі [3, с.6].

Розвиток професійної компетентності керівників ПТНЗ у між курсовий період та під час підвищення кваліфікації потребує періодичного підсумкового оцінювання діяльності керівних кадрів у ПТНЗ, а саме атестації.

Тому, з 30 вересня 2013 р. набув чинності наказ Міністерства освіти і науки України «Про затвердження змін до Типового положення про атестацію педагогічних працівників» від 08.08.2013 № 1135, де в пункті 1.1. визначено порядок атестації керівників та їхніх заступників (далі – керівні кадри) [2].

Відповідно, існує потреба у нових підходах, спрямованих на створення гармонійної, цілісної системи на кожному освітньому рівні, що включала б взаємоузгоджені дії всіх керівних кадрів ПТНЗ і була б націлена на розвиток професійної компетентності й покращення процесу навчання й виховання учнів. Для реалізації даної системи потрібні керівники нового типу, які оволоділи високою інформаційно-аналітичною компетентністю, здатні об'єктивно вирішувати проблеми, критично мислити й творчо звершувати професійну діяльність.

Отже, зміни до положення про атестацію були внесені з метою підвищення ефективності управлінської діяльності керівних кадрів навчальних закладів та рівня їхньої професійної компетентності і фахової майстерності. У роз'ясненнях міністерства щодо застосування норм положення про атестацію зазначається, що при плануванні організації атестації керівних кадрів доцільно врахувати дату призначення на посаду керівника (заступника керівника) навчального закладу, строки проведення атестації з предметів, які вони викладають, строки проведення державної атестації навчальних закладів тощо [2].

Дані зміни у законодавстві щодо введення атестації керівників ПТНЗ та їхніх заступників зумовлені вимогами сьогодення і спрямовані на визначення рівня їхньої професійної компетентності.

Проблеми розвитку професійної, а також інформаційно-аналітичної компетентності спеціалістів у системі професійної освіти з різних точок зору розглядали такі науковці: А. Ф. Верлань,

Р. С. Гуревич, В. М. Кухаренко, Н. В. Баловсяк, В. В. Болотова, А. Ю. Кравцова, Н. В. Морзе, П. Каравелло, Е. Клапаред, Е. Мейман, А. М. Оробинський, О. Г. Смолянінова, Е. Тарндайк, А. В. Хуторський.

Проте для вивчення діяльності керівників та їхніх заступників у передатестаційний період необхідно проводити всебічні дослідження їхньої роботи в цілому та з окремих питань, щоб з'ясувати, чи має зміст їхньої роботи системний характер. Так, у пункті 3.4. «Про затвердження Змін до Типового положення про атестацію педагогічних працівників» зазначено, що у процесі вивчення професійної діяльності керівних кадрів навчальних та інших закладів атестаційна комісія оцінює:

- виконання програми розвитку навчального закладу та результати інноваційної діяльності;

- стан організації навчальної і виховної роботи, додержання вимог державних освітніх стандартів;

- результати державної атестації навчального закладу;

- результати перевірок, проведених Державною інспекцією навчальних закладів, місцевими органами управління освітою та іншими органами державного нагляду (контролю);

- додержання вимог щодо забезпечення безпечних і нешкідливих умов навчання учнів;

- підсумки моніторингу роботи з педагогічним колективом та іншими працівниками навчального закладу;

- ефективність взаємодії з громадськими організаціями;

- додержання педагогічної етики, моралі;

- звіти керівника про свою роботу на загальних зборах (конференціях) колективу навчального закладу;

- розгляд звернень громадян [2].

Аналіз практики у цій сфері вказує на відсутність системного вивчення роботи керівних кадрів ПТНЗ та на необхідність:

- об'єктивної оцінки професійної діяльності керівника;

- удосконалення системи його роботи;

- проведення атестації керівника;

- вивчення його професійного досвіду тощо.

Тому метою статті є висвітлення вимог до дій керівників ПТНЗ та їхніх заступників під час підготовки до атестації, що передбачена сучасними змінами у законодавстві.

Досягнення цієї мети потребує від керівництва ПТНЗ виконання таких функцій:

1. Аналітично-прогностичної (здійснення діагностики і спонукання до самодіагностики професійної діяльності);

2. Планування (допомога у формулюванні проблем у професійній діяльності та очікування результатів їх вирішення);

3. Організаційно-координаційної (консультації щодо розроблення програми, демонстрація успіхів, підбір літератури);

4. Контрольно-оцінювальної (планування системи контролю ПТНЗ);

5. Регулятивно-корекційної (рефлексивна оцінка процесу і результатів, вихід на нову проблему);

6. Соціально-психологічної (створення сприятливого мікроклімату для продуктивної роботи педагогічних працівників, їх стимулювання);

7. Цільової (допомога у виборі форм реалізації програми самоосвіти) [1, с.48].

Процесу атестації передують обов'язкове вивчення системи роботи керівника ПТНЗ і його заступників в цілому. Згідно з пунктом 3.9. [2] під час атестації керівних кадрів навчальних та інших закладів атестаційна комісія з'ясовує якість виконання ними посадових обов'язків.

Для цього важливо відстежити такі питання, як:

навчально-виробничу, теоретичну, виховну та психологічну підготовку з урахуванням функціональних обов'язків керівника якості виконання ним професійних обов'язків;

самоосвітню роботу і підвищення інформаційно-аналітичної компетентності;

роботу з удосконалення навчально-матеріальної бази ПТНЗ; якості ведення документації тощо.

Тому особливу увагу необхідно звернути на поетапність і характеристику дій керівних кадрів ПТНЗ у передатестаційний період.

1. Розроблення програми розвитку професійної компетентності керівника чи його заступників, що має відповідати їхнім посадовим інструкціям. Мета програми розвитку професійної компетентності полягає у формуванні вмінь керівних кадрів розкрити найкращі сторони своєї професійної діяльності, виявити труднощі в реалізації поставлених завдань та намітити шляхи подолання визначених проблем.

Розвиток професійної компетентності здійснюється впродовж міжатестаційного періоду, передбаченого програмою розвитку професійної компетентності на п'ять років. Особливої уваги потребує розроблення індивідуального проектного плану на навчальний рік, що є водночас програмою самоосвіти керівного складу і включає загальні характеристики його професійної компетентності. У цьому плані повинні бути чітко окреслені індивідуальні та групові форми роботи у колективі, шляхи підвищення професійної компетентності, а також занотовано позитивні й проблемні аспекти їхньої діяльності та шляхи вирішення проблем.

2. Комплектація матеріалів атестаційної справи керівника та його заступників включає:

атестаційну справу (посадову інструкцію, характеристику й основні досягнення за останні п'ять років, перспективи діяльності на займаній посаді у розрізі розвитку ПТНЗ);

передатестаційний індивідуальний план розвитку на навчальний рік;

річну циклограму діяльності (помісячний перелік виконуваної роботи);

звіти перспективного плану кожного керівника і заступників у розрізі професійної діяльності;

діючий план перспективної діяльності ПТНЗ;

друковані праці управлінського (методичного) спрямування.

3. Узагальнення й аналітична обробка професійних досягнень, напрацьованих за атестаційний період.

Даний етап передбачає обов'язковий інформаційно-аналітичний підхід до діагностування власних професійних напрацювань. Виявлені проблеми повинні бути усунені до початку експертизи.

4. Експертиза професійної компетентності керівника ПТНЗ чи його заступників проводиться створеною комісією з числа керівних кадрів ПТНЗ, методистів Навчально-методичного центру і представників департаменту освіти. На основі результатів експертизи комісія робить висновки про можливості та конкретні перспективи розвитку особи, яка атестується, про можливі труднощі й шляхи їх подолання, про застосування певних ресурсів. Може виникати необхідність у доповненні й одержанні нових даних про роботу даної особи.

5. Загальне оцінювання професійної діяльності у міжатестаційний період.

Оцінка діяльності керівних кадрів ПТНЗ має стати фактором, що стимулює їхній професійний розвиток. При цьому особа, яка атестується, повинна бути переконана в об'єктивності оцінки; сприймати оцінку як корисну для себе; знати, що потрібно робити, аби усунути виявлені недоліки; бажати їх усунути; бути впевненою, що в разі необхідності буде надана потрібна допомога.

6. Складання звіту, прийняття управлінського рішення на засіданні атестаційної комісії відбувається на основі аналізу результатів і є завершальним етапом діагностування професійної компетентності керівника ПТНЗ чи його заступників.

Звіт повинен містити вмотивовану експертну оцінку. Отже, основна мета звіту полягає у визначенні чітких рекомендацій, що сприятимуть підвищенню професійної компетентності керівника,

оптимальному оновленню її змісту. Експертні висновки є основою для прийняття атестаційною комісією відповідного конструктивного управлінського рішення.

Також важливу роль у вивченні роботи керівника чи його заступників відіграє узагальнення їхньої роботи згідно з розробленим у ПТНЗ планом перспективного розвитку закладу на три роки. При цьому особа, яка атестується, виступає на педагогічній нараді та на засіданні атестаційної комісії зі звітом про виконання плану перспективного розвитку ПТНЗ.

Характеристика діяльності керівника чи заступника, який атестується, завершується конкретними пропозиціями щодо його кваліфікаційного рівня та педагогічного звання. Атестаційна комісія прагне, щоб оцінка роботи того чи іншого керівника була об'єктивною, повною, кваліфікованою, щоб сприяла вдосконаленню його адміністративної діяльності та всього навчально-виробничого і виховного процесу ПТНЗ. Тому перед керівними кадрами стоять наступні завдання:

створити в ПТНЗ умови для інтелектуального, соціального, духовного розвитку та самореалізації членів його колективу;

досягти оптимального впливу самоосвіти на розвиток особистості викладача, майстра виробничого навчання й учня;

забезпечити максимальну мобілізацію інтелектуальних ресурсів кожної особистості з метою її самовдосконалення.

Зазначені завдання потребують комплексного підходу до окреслення основних напрямів роботи керівника ПТНЗ чи його заступників для визначення рівня професійної компетентності та встановлення відповідності займаний посаді. Самоосвіта особи, яка атестується, розпочинається з окреслення пріоритетності переліку її напрямів на діагностичній основі з урахуванням результатів моніторингу педагогічної, методичної, виробничої, управлінської, інформаційно-аналітичної, психологічної діяльності. Результати цих досліджень зберігають своє значення впродовж кількох років, що забезпечує безперервне відстеження їхніх змін і дає змогу прогнозувати розвиток та стан професійної компетентності керівних кадрів.

Об'єктивна оцінка роботи керівних кадрів ПТНЗ неможлива без аналізу результативності їхньої діяльності, що визначається рівнем сформованості різноманітних компетентностей педагогічних працівників і навчальних та виробничих досягнень учнів. Адже сьогодні вимоги до роботи ПТНЗ пред'являються не тільки державними органами, а й самими учнями і їхніми батьками. Наскільки випускники ПТНЗ зможуть реалізувати себе у самостійному житті та будуть затребувані на ринку праці, – залежить репутація й існування навчального закладу.

Тому одним із провідних напрямів ПТНЗ є робота керівних кадрів з педагогічними працівниками, що вимагає насамперед високого професіоналізму й комунікативності, адже вивчення системи роботи педагогічних працівників ПТНЗ – одна з важливих форм внутрішньоучилищного контролю. Це досить велика за обсягом і значенням ділянка роботи, де впродовж навчального року керівник та його заступники поглиблено працюють із викладачами, майстрами виробничого навчання у напрямі розвитку їхньої професійної компетентності, надаючи практичну допомогу з окремих питань щодо організації навчально-виробничого і виховного процесів. Під час атестації керівних кадрів необхідно звертати особливу увагу на обсяг проведеної ними роботи саме з молодими педагогічними працівниками з метою надання їм практичної допомоги у професійному становленні.

Відповідно, професійна діяльність керівника ПТНЗ і його заступників потребує системного розвитку таких умінь:

- управляти собою і колективом;
- взаємодіяти спільно з колективом при розв’язанні визначених професійних завдань;
- аналізувати й планувати діяльність педагогічного та учнівського колективів;
- окреслювати необхідні цілі і завдання розвитку навчального закладу;
- аналізувати й прогнозувати надходження контингенту до ПТНЗ та затребуваність професій на ринку праці.

Важливе значення має спільна діяльність керівника ПТНЗ з викладачами, майстрами виробничого навчання, у яких є значний досвід роботи у системі ПТО, тобто творче використання у своїй керівній діяльності позитивного досвіду педагогічних працівників, а на основі цього – удосконалення власної системи управління.

Отже, діяльність керівних кадрів ПТНЗ націлена на поліпшення: інформаційно-аналітичної компетентності педагогічних працівників;

стану навчально-виробничої, теоретичної і виховної роботи та рівня підготовки учнів до професійної діяльності;

вивчення досвіду роботи педагогічних працівників даного ПТНЗ, регіону та інших областей.

Принагідно зазначимо, що неодмінною складовою роботи як директора, так і його заступників є аналітичне мислення, що потребує формування і розвитку вмінь:

- бачити необхідне в отриманій інформації;
- передбачати кілька варіантів діяльності і обрати оптимальний (варіативність мислення);

знаходити нові варіанти вирішення проблеми з урахуванням нових обставин;

конструювати нестандартні засоби для досягнення потрібного результату;

передбачати наслідки з урахуванням отримання аналітичних результатів та приймати відповідні рішення тощо. Тому кожен директор ПТНЗ чи його заступник у міжатастаційний період та під час підготовки до атестації повинен постійно працювати над розвитком своїх професійних здібностей:

комунікативності, що включає доброзичливе ставлення до педагогічних працівників, учнів та їхніх батьків;

професіоналізму, що передбачає системне оволодіння роботою із сучасними інформаційно-виробничими матеріалами;

динамізму – здатності до вольового впливу й логічного переконання;

емоційної стійкості – здатності володіти собою, намагатись бути зразком для педагогічних працівників;

оптимістичного прогнозування результатів діяльності педагогічного колективу;

здатності до прогнозування шляхом системного впровадження інформаційно-аналітичної діяльності.

Відповідно, постійний розвиток професійної компетентності керівника ПТНЗ і його заступників сприяє розкриттю їхнього потенціалу, окресленню рекомендацій і порад, яких вони потребують та, як наслідок, вдосконаленню організації управлінської діяльності, що є необхідними умовами для успішної атестації керівних кадрів.

Література

1. Великанова А. В. Вопрос о профессиональных компетентностях педагога и новые подходы к аттестации и повышению квалификации работников образования / А. В. Великанова. – Самара, 2003. – 130 с.

2. Наказ МОН України від 08.08. 2013 №1135. «Про затвердження змін до Типового положення про атестацію педагогічних працівників» Зареєстровано в Міністерстві юстиції України 16.08.2013 №1417/23949 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/go/z1417-13>

3. Петренко Л. М. Теорія і практика розвитку інформаційно-аналітичної компетентності керівників професійно-технічних навчальних закладів: монографія / Л.М. Петренко. – Дніпропетровськ: ІМА-прес, 2013. – 456 с.

ОСОБЕННОСТИ АТТЕСТАЦИИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ

Неля Величко

Улучшение профессиональной компетентности руководителей профессионально-технического учебного заведения в межкурсовой период и во время повышения квалификации требует периодического итогового оценивания деятельности руководящих кадров в ПТУЗ, а именно аттестации.

В статье аргументируется необходимость введения аттестации руководителей ПТУ и их заместителей, что вызвано современными требованиями к ним, предусмотрено действующим законодательством и направлено на определение уровня их профессиональной компетентности.

Поэтому были внесены изменения в положение об аттестации с целью повышения эффективности управленческой деятельности руководящих кадров учебных заведений и уровня их профессиональной компетентности профессионального мастерства.

В статье отмечается важность освещения требований к действиям руководителей ПТУ и их заместителей при подготовке к аттестации. Раскрываются особенности разработки и внедрения подходов по подготовке руководителей ПТУ к прохождению аттестации. Обоснована поэтапность процесса аттестации, которому предшествует обязательное изучение системы работы руководителя ПТУ и его заместителей и перечень необходимой сопровождающей документации.

Особое внимание в статье уделяется поэтапности и характеристике действий руководящих кадров ПТУ в предаттестационный период. Описаны разновидности проведения анализа работы руководящих кадров ПТУ, результативность которой определяется уровнем сформированности различных компетентностей педагогов, а также учебных и производственных достижений учащихся. Сформулированы основные направления развития профессиональной компетентности руководителей, который предусматривается в соответствующей программе на период пять лет. Определен перечень профессиональных способностей директора ПТУ и его заместителей над которыми они должны системно работать в межаттестационный период.

Ключевые слова: аттестация руководителей, положение об аттестации, повышение квалификации, предаттестационный период, межаттестационный период, профессиональная компетентность руководителей.

Abstract

ATTESTATION PECULIARITIES FOR VOCATIONAL SCHOOLS EMPLOYEES

Nelya Velychko

Ph.D. in Pedagogy, Senior research fellow of the Laboratory “All-Ukrainian VET information analysis center”. Institute of Vocational Education under the National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine

Development of professional competence of vocational schools employees during their further training requires periodic outcome evaluation of management performance at vocational schools, namely attestation.

The article gives arguments as to the need for introduction of attestation for vocational schools managers and their deputies, which is caused by present day requirements, stipulated by valid legislation and is aimed at evaluating their professional competence level.

Thus, changes in the statute of certification have been made to improve the efficiency of educational institutions administrative personnel and the level of their professional competence and professional skills.

The article underlines the importance of highlighting requirements for vocational schools managers and their deputies' activity during preparation for attestation. It also reveals peculiarities of development and implementation of approaches to training managers in order to undertake attestation and proves phasing of attestation process preceded by compulsory study concerning work system of a vocational school manager and his deputies together with a list of required supporting documents.

Particular attention is drawn to phasing and characterization of vocational schools management personnel performance in pre-attestation period. The author describes different kinds of analyzing vocational schools management personnel work whose effectiveness is determined by the level of formation of various competencies gained by teachers and educational and industrial achievements of students. The basic lines of managers' professional competence development anticipated by an appropriate program for a period of five years are formulated. The list of professional abilities of a vocational school director and his deputies on which they must work systematically between periods of attestation is outlined.

Key words: *attestation of managers, attestation regulations, further training, pre-attestation period, period between attestations, professional competence of managers.*

References

1. *Velikanova A. V.* Vopros o professionalnykh kompetentnostyakh pedagoga i novye podkhody k attestatsii i povysheniyu kvalifikatsii rabotnikov obrazovaniya (Issue concerning professional competence of a teacher and new approaches to attesting and professional development of education employees). – Samara, 2003. – 130 p.
2. Nakaz MON Ukrainy vid 08.08. 2013 №1135 «Pro zatverdzhennia zmin do Typovoho polozhennia pro atestatsiyu pedahohichnykh pratsivnykiv». Zareiestrovano v Ministerstvi yustytitsiyi Ukrainy 16.08.2013 №1417/23949 (Order by Ministry of Education and Science of Ukraine dated 08.08. 2013 №1135 «On ratification of changes to standard regulations concerning attestation of pedagogical employees». Registered at the Ministry of Justice of Ukraine 16.08.2013 №1417/23949. [Electronic source], [http:// zakon.rada.gov.ua/go/z1417-13](http://zakon.rada.gov.ua/go/z1417-13)
3. *Petrenko L. M.* Teoriya i praktyka rozvytku informatsiino-analitychnoyi kompetentnosti kerivnykiv profesiino-tekhnichnykh navchalnykh zakladiv: monohrafiya (Theory and practice as regards development of information analysis competence of vocational schools' managers: monograph). – Dnipropetrovsk, 2013. – 456 p.

ПРОФЕСІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ: ПСИХОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТ

Володимир Калошин

Реферат

Педагогічна професія є однією з професій, для якої діє принцип «світяти іншим – згораєш сам». Перевантаження психіки трапляються часто, і педагогам доводиться від нього захищатися.

За даними всесвітньої психіатричної спілки, майже у кожного педагога трапляються психічні розлади та моральні виснаження.

До 80% педагогів перебувають у досить напруженому стані, що вкрай негативно впливає на їхнє здоров'я, відносини з учнями, ефективність навчально-виховного процесу.

Саме тому емоційна стійкість педагога є важливим показником його професійної придатності. Результати проведених досліджень свідчать, що 10% педагогів мають високу емоційну стійкість, 45% – достатню, 45% – низький рівень емоційної стійкості. Такий рівень емоційного стану педагогів призводить до істотних негативних наслідків як у життєдіяльності суб'єктів навчально-виховного процесу, так і його якості.

Отримані результати дають підставу зробити висновок щодо необхідності організації спеціальної підготовки педагогів з метою формування у них навичок управління своєю психікою, позитивним мисленням, вміння діяти в критичних ситуаціях, а також оцінку їх емоційної стійкості

Аналіз навчальних посібників, які стосуються професійного удосконалення педагогів навчальних закладів професійно-технічної освіти, свідчить про відсутність матеріалів про формування у них компетентності щодо управління своїм психічним станом, особливо в критичних ситуаціях.

Саме тому важливим є пошук напрямів професійного вдосконалення викладачів та майстрів виробничого навчання, які сприяли б вирішенню цієї проблеми.

Проведені дослідження свідчать, що до них апріорно можна включити наступні:

- адаптація викладача до професійної діяльності;
- формування у викладача мотивації до педагогічної діяльності;
- формування навичок адекватно діяти в критичних педагогічних ситуаціях, управляти психічним станом;
- професійне самовдосконалення щодо емоційної стійкості.

Ключові слова: емоційна стійкість, емоційний інтелект, професійна компетентність.

Постановка проблеми. Новий зміст і завдання сучасної системи освіти вимагають особливої уваги до особистості педагога професійно-технічної освіти (далі – ПТО) – ключової постаті у формуванні особистості учнів ПТНЗ. Професія педагога має свою специфіку, яка полягає в тому, що він працює з Людиною, а отже його власна особистість є могутнім «робочим інструментом» і чим досконаліший цей інструмент, тим успішніший професійний результат. Таким чином, саме в педагогічній професії особисте удосконалення є неодмінною умовою досягнення високих результатів [1, с. 88].

Особливо гостро стоїть питання підвищення кваліфікації педагогів, які здійснюють навчання з професійно-теоретичної, професійно-практичної та загальнопрофесійної підготовки, адже саме ці педагогічні працівники формуються з 3-х основних категорій:

«виробничники», які володіють професійним компонентом, стажем виробничої практики, але не мають педагогічних навичок, методичного досвіду, комунікативного практикуму;

викладачі прикладних наук, які мають серйозну теоретичну підготовку, педагогічний практикум, методичний досвід, але не володіють практичними професійними навичками, не мають первинної професійної підготовки з конкретної професії;

випускники ПТНЗ, які закінчили ПТНЗ, отримавши профільну професійну підготовку, але не мають досвіду – ні педагогічного, ні виробничого, а також методичної та психолого-педагогічної підготовки [2, с. 70].

На жаль, не всі викладачі й майстри виробничого навчання обізнані, володіють сучасними методами викладання та можуть організувати навчально-виховний процес так, як цього потребує час [3, с. 52].

Але ж педагог повинен вільно орієнтуватися в науково-інформаційному просторі, постійно збагачувати свої предметні, методичні, психологічні знання, розширювати свій кругозір. Саме тому одним з основних завдань розбудови сучасної системи освіти в Україні є забезпечення професійного розвитку й удосконалення педагогічних працівників упродовж усієї їхньої професійної діяльності. Враховуючи особливості цієї діяльності, що за змістом і суттю є творчою, важливо підкреслити, що розвиток особистості педагога є неодмінною умовою й обов'язковою складовою його професіоналізму.

Висвітленню проблеми становлення професіоналізму майбутнього педагога присвячені роботи багатьох вітчизняних і зарубіжних авторів: Ю. Зєєра, Є. Климова, Н. Кузьміної, М. Маркової, В. Семиченко, В. Сластьоніна та ін. Розробленням

змісту, форм і методів формування педагогічних умінь та навичок у контексті професійної підготовки займались С. Гончаренко, О. Дубасенюк, Н. Ничкало, Л. Сірін; розвитком особистості педагога – Г. Балл, І. Бех, В. Моляко, В. Рибалко. Вирішенню проблем підготовки до різних видів діяльності присвятили свої дослідження Н. Кічук, З. Курлянд, Н. Нагорна, О. Пехота, С. Сисоева; педагогічної майстерності педагога – А. Макаренко, В. Сухомлинський, І. Языун, В. Семиченко, Н. Тарасевич.

До актуальних проблем належать розвиток і збагачення творчого потенціалу педагога впродовж його професійної кар'єри. Дана проблема набуває особливого значення, оскільки об'єктивно високий рівень професіоналізму педагогічних працівників може бути забезпечений тільки за умови безперервного професійного навчання та самовдосконалення, що здійснюється в межах системи післядипломної педагогічної освіти й засобами самоосвіти.

Саме тому кожен педагог повинен планувати траєкторію свого подальшого особистісно-професійного росту, а завдання адміністрації навчального закладу полягає у створенні таких умов, які б сприяли цьому саморозвитку.

Дослідження соціально-психологічних проблем з управління навчальним закладом показують, що в стимулюванні професійного удосконалення педагогів основна роль належить самоосвіті педагогічного працівника [4, с. 31].

Отже, немає сумніву, що педагог є фігурою, яка потребує особливої уваги. Там, де його місце займають професійно не підготовлені люди, страждають насамперед учні. Це потребує від суспільства створення таких умов, щоб серед викладачів, майстрів і вихователів були люди, які інтелектуально і морально готові до роботи з молоддю. Тільки творчо розвинутий педагог може виховати такого ж учня, тому особливу увагу треба приділяти активізації професійного й індивідуального самовизначення педагога, його саморозвитку, а також розвитку його професійного і творчого потенціалів.

Але вирішенню цього завдання не сприяє позиція суспільства, що тримає педагога мало не на найнижчому соціальному рівні, вважає його професію не значущою. Не дивно, що педагогічний корпус поповнюється недостатньо інтелектуальними і духовними особистостями [5, с. 47].

Результати соціологічних досліджень, проведених в одному з обласних інститутів післядипломної педагогічної освіти, свідчать про неблагополуччя на педагогічній ниві. Так, із 135-ти педагогів-курсантів на запитання «Чи є ви активним учасником змін, що відбуваються в освіті?» 75% дали негативну оцінку. Із 57-ми педа-

гогів лише 2 дали позитивну оцінку на питання «Чи є ви педагог професіонал». Лише 15% педагогів працює на високому творчому рівні. Частина педагогів порівнює свою професійну діяльність із працею Сізіфа. За покликанням у Житомирському педагогічному університеті навчається лише 12% майбутніх педагогів [6, с. 289].

Актуальність проблеми управління процесом професійного зростання педагогів навчальних закладів підтверджено Законами України «Про освіту», «Про професійно-технічну освіту», Національною доктриною розвитку освіти України у XXI столітті (2002 р.), Державною програмою «Вчитель» (2002 р.).

У цілому, стратегічною метою системи фахового зростання педагогічних працівників ПТО є забезпечення умов для їхнього безперервного професійного розвитку і саморозвитку, формування відповідних потреб. Вона може бути досягнута шляхом реалізації низки тактичних цілей:

- розроблення й запровадження соціальних мотивацій актуалізації потреби в безперервному підвищенні професіоналізму всіх категорій педагогічних працівників;

- створення умов для утримання фахівців у сфері педагогічної діяльності;

- розвиток післядипломної педагогічної освіти, включаючи періодичне підвищення кваліфікації викладачів та майстрів виробничого навчання, розроблення засад і технологій навчання;

- підвищення уваги до проблем персонального розвитку педагогічних працівників, насамперед до тих змін, що відбуваються в процесі професійної діяльності, створення умов для оптимізації і гармонізації тенденцій професійного вдосконалення [7, с. 168].

Урахування цих складових є надійною гарантією підвищення ефективності навчально-виховного та навчально-виробничого процесу в навчальних закладах ПТО.

Підвищення професійної підготовки педагога ПТО відбувається за різними напрямками: очне та заочне навчання в закладах післядипломної освіти, курси підвищення кваліфікації, планове навчання у навчальному закладі та самостійне навчання.

Останній напрям є вкрай важливим та перспективним. Але для його реалізації потрібні сучасні посібники, в яких не тільки розглядалися б дидактичні, методичні, виховні аспекти навчання, а були представлені матеріали, що дали б змогу педагогам ПТНЗ успішно долати професійні труднощі та адекватно діяти в критичних педагогічних ситуаціях, ефективно управляючи своїм психічним станом.

Мета статті – розроблення пропозицій щодо підвищення рівня компетентності педагога ПТНЗ з управління психічним станом, посилення його емоційної стійкості.

Виклад основного матеріалу. Емоційна стійкість особистості має велике значення як в цілому для ефективного використання нею власних ресурсів (у навчанні та трудовій діяльності), так і для прийняття оптимальних, виважених рішень. Саме ця характеристика (вимога) вкрай важлива для кожної людини, особливо для педагогів, які управляють навчально-виховним процесом.

Її важливість обґрунтував психолог Гарвардського університету Даніель Гоулмен у своїй книзі «Емоційний інтелект» (1998 р.), що набула надзвичайної популярності у США та всьому світі. Роботи цього вченого були проривом у вивченні ефективності використання людських ресурсів. І саме тому інтелектуальний коефіцієнт (IQ), що служив мірилом здатності людини виконувати ту чи іншу роботу, зараз починає поступатися місцем коефіцієнту емоційного інтелекту (EQ), що характеризує ступінь емоційного розвитку людини. В цілому, емоційний інтелект (його показник EQ) означає спроможність особистості управляти своїм емоційним станом [8, 33].

З метою оцінки впливу EQ на ефективність науково-дослідницької діяльності, на прохання Центра досліджень в галузі високих технологій (США), Д. Гоулмен провів тестування серед своїх фахівців. Результати показали, що кращими науковими співробітниками є не ті, у кого найвищий коефіцієнт IQ або престижний диплом. «Навпаки, – зробив висновок Гоулмен, – це ті люди, які завдяки своїм особистим якостям домоглися успіху на переломних етапах. Коли вони стикаються з проблемою і просять допомоги для її вирішення, вони одразу одержують її». Іншим на їхньому місці довелося б чекати відповіді кілька днів [9, с. 4]. Таким чином, коефіцієнт EQ стає важливим показником ефективної діяльності фахівців, включаючи педагогів ПТО.

Цей висновок підтверджується матеріалами психологічного вивчення офіцерів-кандидатів (їхня діяльність пов'язана також з великим психологічним навантаженням) на керівні посади [9, с. 7].

Аналіз цих матеріалів свідчить про певні негативні якості, що ускладнюють службову діяльність кандидатів, а саме:

- підвищений рівень тривожності;
- невпевненість у своїх силах;
- знижені лідерські якості.

Саме з цієї причини 69% офіцерів-кандидатів на керівні посади надано рекомендації стосовно розвитку навичок управління емоційним станом та підвищення стресостійкості.

Звичайно, можна припустити, що подібна ситуація має місце і серед цивільних керівників, а також педагогів.

Ця гіпотеза була перевірена при проведенні соціологічного дослідження, в якому взяли участь педагоги ННЦ ПТО НАПН України в 2013 р.

У результаті проведених досліджень встановлено, що:

10% педагогів мають високу емоційну стійкість;

45% педагогів мають достатню емоційну стійкість;

45% педагогів мають низький рівень емоційної стійкості.

Низький рівень емоційної стійкості педагогів призводить до істотних негативних наслідків:

невміння адекватно діяти в критичних педагогічних ситуаціях, що негативно впливає на якість навчально-виховного процесу;

погіршення взаємовідносин з учнями;

виникнення стресів та професійне вигорання педагогів.

Звичайно, на емоційний стан педагогів ПТНЗ впливає багато чинників. Одним з важливих є ступінь гуманізації навчально-виховного процесу в ПТНЗ, відносини між його суб'єктами. Як свідчать результати проведеного соціологічного дослідження, тільки 48% учнів вважають своїх педагогів старшими товаришами. Такий показник недостатній для створення нормального психологічного клімату на заняттях.

Хоч це лише попередні дані, але отримані результати дають підставу зробити висновок про необхідність організації спеціальної підготовки для фахівців – управлінців та педагогів – з метою формування у них навичок управління своїм психічним станом, позитивного мислення, уміння діяти в критичних ситуаціях, а також оцінювання своєї емоційної стійкості.

Такий висновок зумовлений тим, що основна психологічна проблема в діяльності педагога – це періодично виникаючий стан напруженості, пов'язаний з необхідністю внутрішнього налаштування на необхідне поведіння, мобілізації всіх сил на активні та доцільні дії. І якщо педагог не може керувати своїм психічним станом і адекватно діяти в критичних ситуаціях, це вкрай негативно позначається на якості навчально-виховного процесу та встановленню гуманних взаємовідносин між педагогами й учнями.

Психологічні труднощі виникають як у молодих викладачів, так і в досвідчених педагогів. Аналізуючи роботу молодого викладача (який тільки починає адаптуватися до нових умов діяльності), можна виділити кілька особливостей: постановка грандіозних цілей, висування незмінних вимог; податливість; висока відповідальність, прагнення усе робити добре; недостатньо адекватна оцінка себе і учнів. Перед ним постійно стоїть питання: «Чи зможу Я?» [10, с. 136].

У наслідок невідповідності між бажаним і дійсним у молодих викладачів частіше виникає психологічна напруга та важко керо-

вані емоційні стани. Але молоді фахівці мають й позитивні сторони, зокрема: спілкування з учнями має більш партнерський характер, вони більш щирі, уважніше ставляться до проблем учнів. Проте якщо його погляди не збігаються з поглядами учнів, молодий викладач менше схильний до компромісів, ніж досвідчений.

Контрастність – одна з основних рис діяльності молодого викладача. Згідно з опитуваннями, лише 7% молодих викладачів вважають, що без проблем включилися в діяльність. Причиною цього є кардинальна зміна ролі зі студента на викладача. 45% молодих викладачів скаржаться, що їм не даються контакти з учнями. У молодих фахівців яскраво виражена потреба в підтримці й схваленні, зумовлена непевністю у своїх силах. Їх особливо пригнічують ситуації, коли, як їм здається, вони можуть виявити власну професійну неспроможність. У разі конфлікту вони прагнуть придушити його розвиток будь-якими, часто навіть неконструктивними способами.

Етап професійної зрілості викладачів характеризується підйомом творчих здібностей, незаспокоєністю, та у той же час усвідомленням розриву між мрією й дійсністю, певною втратою інтересу до нового, тяжінням до штампів. Через 10–15 років після початку роботи з'являється ймовірність виникнення педагогічних криз, що виявляються у втраті радості від виконаної роботи; захопленість і натхнення змінюються механізмом майстерності, незадоволеністю своєю працею.

Щоденна робота педагога є досить великим навантаженням на психіку, тому що увесь час перед ним стоять нові і складні задачі, без достатнього часу на обмірковування або розрахунку найбільш удалого рішення. Мабуть, тому майже третина педагогів вважає навчання стресовим заняттям, що призводить до апатії, депресії, песимізму, хвороб, «професійного вигорання» [10, с. 137].

Майже у кожного викладача виникають ситуації, зустріч із якими або їх очікування несе сильне емоційне напруження, якого він прагне уникнути.

До 80% педагогів перебувають у досить напруженому стані, що вкрай негативно впливає на їхнє здоров'я, стосунки з учнями, ефективність навчально-виховного процесу [11, с. 4].

Психологи зазначають, що на кожному уроці виникає від 25 до 150 ситуацій психологічної несумісності педагогів і учнів.

За даними всесвітньої психіатричної спілки, майже у кожного педагога трапляються психічні розлади та моральні виснаження.

Саме тому педагогічна професія є однією з найемпатичніших професій, для якої діє принцип «світяти іншим – згораєш сам». Справді, за опікуванням проблемами підростаючого покоління у

представників цієї професії може просто не вистачити сил та часу на власне життя. А перевантаження психіки трапляється часто, і педагоги змушені його долати.

При цьому стратегія психологічного захисту має такий характер: 50% педагогів – миролобство, 42% – уникання і тільки 8% здатні до адекватних дій. Причиною є невпевненість у собі, недостатня психологічна культура (емоційна стійкість) [12, с. 50].

Напружений психічний стан педагога, певним чином, відображає і загальну ситуацію в світі. Так, ХХІ ст. психологи, психіатри характеризують, як століття тривоги [10, с. 111].

Отже, особливості (труднощі) педагогічної діяльності призводять до виникнення у викладачів напруженого стану, від якого «крок до стресу», що негативно впливає як на їхню діяльність, так і на здоров'я.

Ситуація ускладнюється тим, що філософія сучасного виховання й навчання багато уваги приділяє невдачі учня, як такій, що межує з педагогікою насилля, і тому істотно ускладнює процес утворення та зберігання оптимістичних рис, позитивної Я-концепції особистості, більш того – сприяє виникненню в учнів песимізму, страху перед навчанням.

Страх перед навчальним закладом має близько 40% учнів (постійний страх покарання – що може бути шкідливіше для розвитку особистості), в них переважають негативні емоції [13, с. 7]. Певним чином, така ж ситуація має місце і в ПТНЗ. Так, за результатами соціологічних досліджень, близько 50% учнів бояться припустити в навчанні помилку.

Розуміючи цю проблему, відомі науковці Г. Балл, С. Гончаренко, І. Бех, І. Зязюн, О. Олексюк, О. Пехота, В. Семиченко в своїх останніх дослідженнях акцентують увагу на розвиток у процесі професійної підготовки педагога рефлексії, емоційної стійкості, оптимізму, толерантності тощо. Саме ці якості виступають передумовами успішної педагогічної діяльності щодо рефлексивного керування діяльністю учнів з метою їх навчання, виховання і особистого розвитку, чинниками стимуляції зростання професіоналізму і майстерності. Але у багатьох педагогів вони розвинені слабо.

Проте аналіз численних посібників, присвячених професійному зростові викладачів ПТО, свідчить про відсутність у них матеріалів про формування компетентності щодо управління своїм психічним станом, особливо в критичних ситуаціях.

Саме тому важливий пошук напрямів професійного вдосконалення педагогів, що сприяли б подоланню цієї проблеми, а також розроблення навчальних посібників, присвячених підви-

щенню їхньої професійної компетентності щодо посилення емоційної стійкості та управління психічним станом.

Проведені дослідження свідчать, що до таких напрямів апріорно можна зарахувати такі:

- адаптація до професійної діяльності;
- формування мотивації до педагогічної діяльності;
- створення ситуації успіху в навчанні;
- технологія управління навчально-виховним процесом при небажаній поведінці учнів;
- подолання педагогічних конфліктів;
- подолання негативних педагогічних стереотипів;
- протидія виникненню стресів;
- технологія ефективного зауваження;
- професійне самовдосконалення.

Висновок. 1. Установлено, що в професійному саморозвитку педагогів чільне місце посідає підвищення компетентності з управління психічним станом, посилення емоційної стійкості. Саме ця характеристика вкрай важлива для педагогів ПТО.

2. В результаті проведених досліджень виявлено, що майже 45% педагогів ПТО мають низький рівень емоційної стійкості, що негативно впливає на якість навчально-виховного процесу.

3. З метою підвищення професійної компетентності педагогів (її психологічної складової) доцільно:

- періодично оцінювати емоційну стійкість педагогів та надавати їм в разі необхідності професійну допомогу щодо її підвищення;
- формувати у педагогів навички управління власним психічним станом;

розробити навчальний посібник, що сприяв би підвищенню адекватності дій педагога в критичних ситуаціях навчально-виховного процесу закладів ПТО.

Література

1. *Торба Ю. І.* Педагогічна підготовка викладачів і майстрів виробничого навчання ПТНЗ у системі післядипломної освіти: навч.-метод. посіб. – Донецьк: ДІПОШП, 2005. – 420 с.

2. *Ситніков О. П.* Підвищення кваліфікації педагогів закладів профтехосвіти – запорука якості освітнього процесу / Проф. освіта: наук.-метод. вісник. – 2011. – №1/2 (36–37). Вид-ня наук.-метод. центру проф.-тех. освіти та підвищення кваліфікації інж.-пед. працівників у Хмельницькій обл.

3. *Абашикіна Н. В.* Професійні якості вчителів та вихователів в оцінці німецьких педагогів ХХ століття // Педагогіка і психологія професійної освіти: результати досліджень і перспективи: зб. наук. праць. – К., 2003. – С. 471–478.

4. *Линвинюк Л.* Педагогічне стимулювання професійного зростання вчителів з низьким рівнем самооцінки /Л. Линвинюк // Рідна школа. – 2004. – №11. – С.31–33.

5. Проектування професійного навчання у закладах ПТО: монографія. /МОН України, НАПН України, Хмельницький нац. ун-т; авт.: Н. Г. Ничкало, І. А. Зязюн та ін. – К.; Хмельницький, 2010. – 335 с.

6. Філософія педагогічної майстерності: зб. наук. праць / Ін-т пед. освіти дорослих АПН України; Вінницький держ. пед. ун-т ім. М. Коцюбинського / редкол.: Н. Г. Ничкало (голова) та ін. – К.; Вінниця: ДОВ «Вінниця», 2008. – 380 с.

7. *Коломійчук С. Б.* Управління процесом зростання професійної майстерності педагога // Проф. освіта: наук.-метод. вісник. – 2011. – №1/2.

8. *Калошин В. Ф.* Емоційний інтелект – важливий показник ефективної діяльності управлінця. / В. Ф. Калошин // Вісник держ. служби. – 2008. – №1. – С. 32–42.

9. *Калошин В. Ф.* Емоційний інтелект: сутність, необхідність, підхід до визначення / В. Ф. Калошин // Управління школою. – 2007. – №33. – С. 2–17.

10. *Павлютенков Є. М., Крижко В. В., Калошин В. Ф.* Конфлікти: сутність і подолання / Є. М. Павлютенков, В. В. Крижко, В. Ф. Калошин // Стрес у пед. діяльності. – Х.: Видавн. група «Основа», 2003. – 224 с.

11. *Калошин В. Ф.* Адаптація молодого вчителя. – К.: ТОВ «Редакція загальнопедагогічних газет», 2012. – 128 с.

12. *Калошин В. Ф.* Психічне здоров'я школярів: сутність, проблеми, збереження / В. Ф. Калошин // Управління школою. – 2013. – №16–18. – С.48–58.

13. *Калошин В. Ф.* Педагогіка успіху: стратегія радісного навчання / В. Ф. Калошин // Управління школою. – 2013. – №31/32. – С.1–127.

Реферат

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ: ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

Владимир Калошин

Педагогическая профессия – одна из профессий, для которой действует принцип «светя другим – сгораешь сам». Перегрузка психики случается часто, и педагогам приходится от нее защищаться.

По данным всемирного психиатрического союза, почти у каждого педагога случаются психические расстройства и моральные истощения.

До 80% педагогов находится в довольно напряженном психическом состоянии, которое крайне отрицательно влияет на их здоровье, отношения с учениками, эффективность учебно-воспитательного процесса. Именно поэтому эмоциональная стойкость педагога является важным показателем его профессиональной пригодности. Результаты проведенных исследований свидетельствуют, что 10% педагогов имеют высокую эмоциональную стойкость, 45% – достаточную, 45% – низкий уровень эмоциональной стойкости.

Низкий уровень эмоциональной стойкости педагогов приводит к существенным отрицательным последствиям как в жизнедеятельности субъектов учебно-воспитательного процесса, так и его качества.

Полученные результаты дают основание сделать вывод о необходимости организации специальной подготовки педагогов с целью формирования в них привычек управления своим психическим состоянием, положительного мышления, умения действовать в критических ситуациях, а также оценку их эмоциональной стойкости.

Анализ учебных пособий, которые касаются профессионального роста педагогов учебных заведений профессионально-технического образования, свидетельствует об отсутствии в них необходимых материалов о формировании компетентности относительно управления своим психическим состоянием, особенно в критических ситуациях.

Именно поэтому столь важен поиск направлений профессионального усовершенствования преподавателей и мастеров производственного обучения, которые оказывали бы содействие решению этой проблемы.

Проведенные исследования свидетельствуют, что к ним априорно можно отнести следующие:

- адаптация педагога к профессиональной деятельности;
- формирование у педагога мотивации к педагогической деятельности;
- формирование привычек адекватно действовать в критических педагогических ситуациях, управлять психическим состоянием;
- профессиональное самосовершенствование относительно повышения эмоциональной стойкости.

Ключевые слова: эмоциональная стойкость, эмоциональный интеллект, профессиональная компетентность.

Abstract

PROFESSIONAL COMPETENCE OF VOCATIONAL SCHOOL TEACHERS: ESSENTIAL ASPECTS

Volodymyr Kaloshin

Ph.D. in Engineering Sciences, Associate Professor, Senior research fellow, of the Laboratory for career guidance and training. Institute of Vocational Education under the National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine

Teaching profession is one of the professions for which there is a principle of «shining to others you burn yourself». Mental overload occurs frequently, and teachers have to be resistant to it.

According to the World Psychiatric Union, almost every teacher is exposed to mental disorders and mental exhaustion.

Up to 80% of teachers are in a fairly strain state that negatively affects their health, relationships with students, and effectiveness of educational process.

That is why teacher's emotional stability is an important indicator of his professional life. The studies show that 10% of teachers have high emotional stability, 45% – medium, 45% – the lowest level of emotional stability.

This level of teachers' emotional stability leads to significant negative consequences both in the life of people involved in educational process and its quality.

The results obtained give reason to make conclusion as to the need of organizing special training for teachers in order to develop their skills aimed at managing their mental state, positive thinking, ability to act in critical situations, and assessing their emotional stability

Analysis of textbooks related to professional development of vocational school teachers shows a lack of materials concerning formation of competence to manage their mental state, especially in critical situations.

So it is important to find areas of professional development for teachers and production training foremen that would contribute to solving these problems.

Our studies show that these problems are as follows:

- adaptation of a teacher to the professional activity,
- formation of a teacher's motivation to teaching activity,
- formation of the skills to act adequately in critical pedagogical situations, to manage mental state,
- professional self-improvement to enhance emotional stability.

Key words: *emotional stability, emotional intelligence, professional competence.*

References

1. *Torba Yu. I.* Pedahohichna pidhotovka vykladachiv i maistriv vyrobnychoho navchannia PTNZ u systemi pislidyplomnoyi osvity (Pedagogical preparation of VET schools' teachers and coaches for production training in a system of postgraduate education). – Donetsk, 2005. – 420 p.
2. *Sytnikov O. P.* Pidvyshchennia kvalifikatsiyi pedahohiv zakladiv proftekhsivity – zaporuka yakosti osvitnioho protsesu (Professional development of vocational schools teachers as guarantee for educational process quality // Prof. osvita. – 2011. – Issue 1/2 (36–37).
3. *Abashkina N. V.* Profesiini yakosti vchyteliv ta vykhovateliv v otsyntsi nimetskykh pedahohiv XX stolittia (Professional qualities of teachers and educators evaluated by German pedagogues of the XX century) // Pedahohika i psykholohiya prof. osvity: rezultaty doslidzhen i perspektyvy. – Kyiv, 2003. – P. 471–478.
4. *Lyvyniuk L.* Pedahohichne stymuliuвання profesiinoho zrostantia vchyteliv z nyzkym rivnem samootsinky (Pedagogical incentive for professional growth of teachers having low self-rating level) // Ridna shkola. – 2004. – Issue 11. – P. 31–33.
5. Proektuvannia profesiinoho navchannia u zakladakh PTO: monohrafiya (Vocational training planning at vocational schools: monograph). – Kyiv; Khmelnytsky, 2010. – 335 p.
6. Filosofiya pedahohichnoyi maisternosti (Philosophy of pedagogical skill). Kyiv: Vinnytsia, 2008. – 380 p.
7. *Kolomiychuk S. B.* Upravlinnia protsesom zrostantia profesiynoyi maisternosti pedahoha (165–170) (Teacher's professional skill growth management (165–170) // Prof. osvita: nauk.-metod. Visnyk. – 2001. – Issue 1/2.
8. *Kaloshyn V. F.* Emotsiinyi intelekt – vazhlyvyi pokaznyk efektyvnoyi diyalnosti upravlintsia (Emotional intelligence as a major indicator of manager's efficient performance) // Visnyk derzh. sluzhby. – 2008. – Issue 1. – P. 32–42.
9. *Kaloshyn V. F.* Emotsiinyi intelekt: sutnist, neobkhdnist, pidkhd do vyznachennia (Emotional intelligence: essence, necessity, approach to definition) // Upravlinnia shkoloyu. – 2007. – Issue 33. – P. 2–17.
10. *Pavliutenkov E. M., Kryzhko V. V., Kaloshyn V. F.* Konflikt: sutnist i podolannia (Conflicts: nature and overcoming). – Kharkiv, 2003. – 224 p.
11. *Kaloshyn V. F.* Adaptatsiya molodoho vchytelia (Adaptation of a young teacher). – Kyiv, 2012. – 128 p.
12. *Kaloshyn V. F.* Psykhichne zdoroviya shkolariv: sutnist, problem, zberezhennia (Mental health of pupils: nature, problems, preservation) // Upravlinnia shkoloyu. – 2013. – Issue 16–18. – P. 48–58.
13. *Kaloshyn V. F.* Pedahohika uspikhu: stratehiya radisnoho navchannia. Chastyna 1 (Pedagogy of success: joyful training strategy. Part 1). Upravlinnia shkoloyu. – 2013. – Issue 31–32. – P. 1–127.

КОМУНІКАТИВНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ КВАЛІФІКОВАНИХ ФАХІВЦІВ

Марія Карп'юк

Реферат

У статті розкрито актуальність комунікативної ерудиції і вправності як одного з базових чинників соціально-професійної компетентності майбутніх кваліфікованих фахівців, а також важливої умови якісної професійної самореалізації в динамічних обставинах сьогодення – становлення ринкової економіки, глобалізаційні та євроінтеграційні процеси, зростання деструктивних, конфронтаційних настроїв тощо. Викладено особливості формування комунікативних навичок і вправності в майбутніх кваліфікованих фахівців будь-якого професійного напрямку знань із врахуванням вітчизняного та міжнародного досвіду.

Проаналізовано рівень сформованості комунікативної ерудиції і вправності у майбутніх кваліфікованих робітників і систематизовано тенденції, що з них випливають, а також запропоновано коригуючі техніки.

Обґрунтовано зв'язок між комунікативною ерудицією і вправністю кваліфікованого фахівця та повнотою його професійної самореалізації, а також здатністю до стресостійкості, мобільності, конкурентоспроможності.

Визначено, що соціально-професійна компетентність майбутнього кваліфікованого фахівця не буде достатньо сформованою без урахування законів етики і психології мовленнєвої поведінки, технік мовленнєвої комунікації, культури професійного спілкування, особливостей мовленнєвих тактик спілкування.

Систематизовано складові багатоаспектного інтегрального феномена комунікативної вміності й ерудиції майбутніх кваліфікованих фахівців, основу якого складають конкретні здібності та вміння.

Узагальнено, що феномен, яким є комунікативна вправність та ерудиція, поєднує в собі психологічні, нейрофізіологічні, антропологічні, генетичні чинники та потребує застосування різноманітних тренінгів, методик, діагностики й інших педагогічних технологій для якісного розвитку норм і стандартів комунікативної майстерності у професійній молоді ПТНЗ, що є актуальним для її успішного професійного функціонування й реалізації у трудовій діяльності.

Ключові слова: *комунікація, взаємодія, професійна самореалізація, ерудиція, вправність, комунікативна самосвідомість, соціально-професійна компетентність, діагностування, тести, моніторинг, психокорекція, морально-етичні якості характеру.*

Постановка проблеми. Конкурентоспроможність майбутнього кваліфікованого робітника стає показником якості професійної підготовки, можливості реалізації його професійних і особистісних якостей у реальних умовах праці. Компетентнісний підхід у професійно-технічній освіті – це відповідь на вимоги часу. Динамічні зміни життя, постійне оновлення інформації та колосальні обсяги її нагромадження зумовлюють потребу в таких фахівцях і членах суспільства, які здатні чітко й оперативно адаптуватися до нових вимог, адекватно реагувати на нові виклики, навчатися впродовж усієї професійної діяльності, розвиватися і розкривати власний потенціал. Нині підприємства, господарства, установи відчувають нестачу висококваліфікованих працівників, здатних бути конкурентоспроможними на ринку праці. Це можна пояснити швидкозмінюваною технологічною базою, що зумовлює необхідність постійного пристосування людини до динамічного соціального та професійного середовища.

Мета й завдання статті. 1. Визначити рівень сформованості комунікативних навичок у майбутніх кваліфікованих робітників і простежити тенденції його розвитку. 2. Надати рекомендації щодо удосконалення комунікаційної вправності учнів ПТНЗ.

Аналіз науково-методичної літератури. Різні аспекти комунікативістики (англ. *communicology* – наука про комунікацію), яка перебуває в найтіснішому зв'язку з психологією спілкування, психотерапією, когнітивістикою, антропологією, соціологією, культурологією, еніологією, інформаціологією, що вивчає проблеми *створення, передавання, приймання, зберігання, перетворення та обрахування інформації*, прямо чи опосередковано висвітлені в дослідженнях Т. Ахутіної, Н. Бабич, Д. Баранника, Ф. Бацевича, І. Вихованця, В. Ващенко, К. Городенської, М. Жинкіна, О. Залевської, Г. Колшанського, М. Кочергана, О. Кубрякової, О. Леонтьєва, В. Москаленко, С. Мусатова, І. Осовської, Л. Орбан-Лембрик, Г. Почепцова, Т. Радзієвської, О. Селіванової, Г. Сагач, І. Трухіна, О. Холода, С. Чайки, Т. Чмут, І. Юзвішина та ін.

Дослідники компетентнісного підходу в професійній освіті виділяють такі компетентності майбутнього фахівця як: *педагогічна* (В. Бездухов, Л. Большакова, Т. Добудько та ін.); *психологічна* (М. Лук'янова, О. Бодальов, В. Жуков, Н. Яковлева та ін.); *соціально-перцептивна* (Н. Єршова); *загальнокультурна* (І. Котлярова); *комунікативна* (В. Кузовлев); *життєва* (І. Єрмаков, Л. Сохань, І. Яшук), серед яких особливе місце відводиться саме *професійній* (А. Адольф, Є. Рогова, В. Лозовецька, Л. Мітіна, Е. Зеєр, А. Маркова, В. Лозова, Є. Павлютенков, Н. Кузьміна та ін.). Формування соціально-професійної компетентності особистості

майбутнього кваліфікованого фахівця передбачає такі вміння: а) встановлювати мету професійно-ділової комунікації; б) застосовувати ефективні стратегії комунікативної взаємодії залежно від ситуації, емоційно налаштовуючись на спілкування з іншими; в) продуктивно співпрацювати з різними партнерами у групі та команді; г) виконувати різні соціальні ролі; ґ) проявляти ініціативу, підтримуючи доброзичливі взаємини з іншими; д) конструктивно розв'язувати конфлікти, досягаючи взаєморозуміння, компромісу; е) брати відповідальність за власний вибір, за прийняті рішення та їх виконання; є) спільно визначати цілі діяльності, планувати, розробляти й реалізовувати соціальні проекти, а також стратегії індивідуальних та колективних дій; ж) цінувати соціокультурні й громадянські цінності; з) проявляти мобільність за різних соціальних умов; е) відстежувати нові тенденції й адаптовуватися до них, забезпечуючи відтак якісні умови самореалізації тощо [5, с. 86].

Виклад основного матеріалу. На сьогодні ученими обґрунтовано необхідність мати: 1. *Ключові компетентності* (комунікації, інформаційні технології, самоосвіта, саморозвиток, робота в команді, конструктивізм вирішення проблем, безконфліктні моделі поведінки відповідно до загальноприйнятих морально-етичних та правових норм тощо); 2. *Компетентності, що характеризують різні види діяльності* (трудову, навчальну, ігрову, професійну тощо); 3. *Компетентності у сфері суспільного знання* (різні науки); 4. *Компетентності у галузях суспільного виробництва* (енергетики, транспорту, зв'язку, будівництва, сільського господарства тощо); 5. *Компетентності у психологічній сфері* (когнітивний, мотиваційний, етичний, духовний та інші концепти); 6. *Компетентності у сфері здібностей людини* (у фізичній культурі, розумовій сфері, загально навчальні, практичні, виконавчі, творчі, художні, технічні, педагогічні, психологічні, соціальні); 7. *Компетентності у сферах стадіального розвитку та відповідного статусу* (готовність до школи, компетентності випускників загальноосвітніх шкіл та професійно-технічних навчальних закладів (ПТНЗ), шкіл молодого спеціаліста тощо) [8].

Актуальність вивчення комунікативної ерудиції та функціональної правності як компонента соціально-професійної компетентності майбутнього кваліфікованого фахівця зумовлюється такими чинниками сьогодення: 1. Активізацією глобалізаційних процесів; 2. Розумінням дедалі більшою кількістю учених, педагогів-практиків, філософів, психологів, психотерапевтів, медиків, діячів культових конфесій важливості в нашому житті слова (озвученої думки), комунікації (як різновиду інформації); 3. Посиленням

уваги професійної молоді до технологічних, психологічних, духовно-екологічних, організаційних, ринково-економічних аспектів життя; 5. Різномасштабним використання комп'ютерно-інформаційних технологій тощо.

Комунікативна вправність і ерудиція майбутніх кваліфікованих фахівців – це складний багатоаспектний феномен, основу якого становлять конкретні здібності й здатності, зокрема: встановлювати та підтримувати необхідні контакти з колегами й іншими членами суспільства; вміння слухати і чути партнера по комунікації; уміння розуміти іншого й бути зрозумілим для інших; уміти за словами відчувати психостан співрозмовника, його емоції та почуття, що проявляються в діалозі і є потужним чинником досягнення кінцевого результату професійної взаємодії; контролювати власні емоції; усунути власні негативні оцінки й реакції щодо позиції партнера; докласти конструктивних зусиль для збереження гармонійних, толерантних стосунків; адекватно і конструктивно впливати на партнерів по комунікації; логічно, лаконічно й точно формулювати власні думки; вміти робити соціально-професійний прогноз ситуацій; максимально точно оцінювати позитивні і негативні аспекти професійної комунікації; успішно управляти процесом комунікативної діяльності під час виконання конкретних професійних функцій тощо.

Професійно-технічна освіта тісно пов'язана з ринком праці, що вимагає від майбутнього кваліфікованого робітника сформованості професійних якостей, які реалізуються через різні моделі комунікативної поведінки кваліфікованих фахівців. Діагностування за різними тестами, анкетами й опитувальниками створило можливість проаналізувати такі параметри комунікативної вправності професійної молоді: 1. Уявлення щодо майбутньої професії і ролі професійної комунікації у виробничому процесі; 2. Комунікативні й організаційні здібності, а також рівень комунікативного контролю в спілкуванні; 3. Провідні стратегії конфліктного поведіння під час комунікативної взаємодії з партнерами по виробництву; 4. Рівень комунікативного контролю і товариськість у ставленні до іншої людини; 5. Уміння уважно й урівноважено слухати іншого, а також доводити свою думку.

Загальні результати діагностування за комплексом тестів, спрямованих на обстеження комунікативної вправності і майстерності майбутніх фахівців, свідчать, що організаційні здібності в молоді професійних закладів України сформовані краще (63%), ніж комунікативні (37%). Якщо проаналізувати комунікативні здібності респондентів за рівневим принципом, враховуючи кількість набраних ними балів, що передбачено методикою діагностування,

то маємо такий результат: низький рівень комунікативних здібностей – 46%; нижчий за середній – 36%; середній рівень сформованості комунікативних здібностей – 14%; високий рівень вияву комунікативних умінь – 4%; дуже високий рівень вираження – 0%. Ці показники виразно говорять про стан сформованості комунікативних навичок у майбутніх кваліфікованих фахівців, що опосередковано простежується також через домінуючі стратегії та моделі комунікативної поведінки майбутніх кваліфікованих робітників у конфліктних ситуаціях: а) стратегія уникання конфліктів, що в практиці життєреалізації спричиняє відмову як від досягнення особистих цілей, так і від орієнтації на сприятливі взаємини з людьми (8%); б) силова стратегія, схильність до конкуренції. Прихильникам цієї стратегії неважливі взаємини з людьми – їм байдуже, чи поважають їх (12%); в) стратегія комунікативного пристосування, згладжування гострих кутів. Взаємини важливі, цілі – ні. Такі представники професійної молоді хочуть, щоб їх приймали, поважали, заради чого досить часто поступаються цілями (15%); г) стратегія компромісу (25%), коли майбутні кваліфіковані фахівці орієнтуються дбати і про власні потреби та про взаємини з партнерами; г) стратегія відкритої й чесної конфронтації і співробітництва (40%). Майбутні кваліфіковані робітники цього типу комунікативної стратегії цінують як цілі, так і взаємини: вони відкрито визначають позиції й шукають умов їх реалізації у спільній діяльності, прагнуть знайти рішення, що задовольняють якомога більше учасників.

Отримані результати дають можливість звернути увагу на подолання таких деструктивних якостей окремих вихованців ПТНЗ, що опосередковано проявляються через моделі комунікативної поведінки, як *агресивність, жорстокість, лукавство, підступність, інертність, безвідповідальність, наївність, недисциплінованість, інфантильність, безтактність* тощо.

Методика діагностування рівня професійного усвідомлення специфіки обраної спеціальності за тестом «Моя майбутня професія», важливим складовим компонентом якої є професійна комунікація, дає підставу констатувати, що понад 50% студентів-підлітків, які взяли участь у тестуванні, мають низький чи недостатній рівень орієнтування щодо особливостей обраної спеціальності. Це потребує відповідної послідовної й систематичної корекційної роботи з метою більш якісного становлення соціально-професійної компетентності професійної молоді.

Діагностування рівня контролю вербальної поведінки учнів ПТНЗ у спілкуванні (тест «Рівень комунікативного контролю в спілкуванні») спрямовувалося на обстеження в майбутніх кваліфі-

кованих робітників навичок самоконтролю під час спілкування. Статистичні дані, отримані в процесі обстеження рівня навичок у майбутніх кваліфікованих робітників щодо контролю себе, своїх емоцій, реакцій, мисленнєвомовленнєвої логіки й чіткості формулювання власних думок у процесі спілкування з іншими, потребують істотного професійно ефективного коригування. Низький і середній рівень комунікативного контролю під час спілкування становить більш як 90%. Зрозуміло, що недостатні (за логічними, етичними, культурними, психологічними) комунікативні навички майбутніх кваліфікованих робітників у подальшій професійній реалізації стануть одним із факторів, що негативно впливатимуть на професійний ріст та кар'єрні наміри робітників.

Важливим компонентом культури професійної комунікації є рівень *товариськості* й *толерантності* майбутніх кваліфікованих робітників, їхнє вміння коректно й ефективно спілкуватися з партнерами. Адже подальший професійний успіх робітників неабияк залежатиме від їхньої комунікативної компетентності, від партнерської взаємодії, що інтегрує різні аспекти вербальної дійсності – соціальний, кар'єрний, гендерний, етнокультурний, психологічний, інтерактивний, виробничий тощо. Статистичні дані засвідчують, що майже 70% респондентів мають недостатній рівень толерантності, що проявляється як важкість у спілкуванні й недостатня товариськість, недостатня доброзичливість у контактуванні з іншими членами соціуму. Зрозуміло, що ця ситуація теж потребує корекційної роботи з професійною молоддю у ході навчально-виховного процесу.

Перевірка навичок слухання (за тестом «Чи вмієте Ви слухати?») засвідчує також недостатню їх сформованість. Отримані статистичні дані переконують, що чудових співрозмовників, які вміють уважно слухати партнера по комунікації, серед студентів, котрі брали участь у діагностуванні, нажаль, немає. Гарних співрозмовників – теж небагато (15%). А поганих співрозмовників, які не вміють слухати інших, аж 36%. Отже, поле для проведення корекційних тренінгів і семінарів більш ніж бажано.

Спілкування є одним із соціокультурних феноменів життя суспільства та всіх його підструктур. Воно забезпечує: а) обмін інформацією; б) сприймання й розуміння людьми один одного; в) пізнання зовнішнього світу; г) інтелектуальний, психофізіологічний, гендерний, фізичний, трудовий, морально-креативний і професійний розвиток особистості, особливо в підлітковий період. Під спілкуванням розуміється реальність людських взаємин. Інакше кажучи, спілкування – це й аспект спільної діяльності членів соціуму, й водночас її продукт. Важливо, щоб майбутній випуск-

ник ПТНЗ відповідально ставився до власного мовлення і був здатний у подальшому вдосконалювати технології ефективної професійної комунікації, без чого не може якісно реалізуватися внутрішній потенціал робітника. З цією метою й було застосовано тест «Чи вмієте Ви спілкуватися?» для моніторингу навичок спілкування майбутніх випускників ПТНЗ. Обстеження дає підставу стверджувати, що понад 19% респондентів, які залучалися до тестування, дуже соромляться спілкуватися, почуваються не впевнено при потребі вступити в діалог та обґрунтувати свою позицію. А з цього випливає, що ними легко маніпулювати, нав'язувати їм чужі переконання. Майже 30% респондентів проявляють у спілкуванні корисливість, егоїзм. Зрозуміло, що такі комунікативні властивості та якості учнів-підлітків потребують конструктивного фахового впливу, систематичної різнопланової корекційної роботи психологів, педагогів, майстрів виробничого навчання, мовників і літераторів, адміністрації, всього педагогічного колективу ПТНЗ.

Сучасний кваліфікований робітник для успішної й свідомої професійної реалізації, для утвердження себе в суспільстві, для сформування свого ціннісно-смислового соціального поля має помістити себе в світ самобутніх загальнолюдських цінностей. І тоді ці цінності почнуть функціонувати в реальних життєвих зв'язках суб'єктів професійної діяльності, сприяючи реалізації набутих у процесі навчання соціально-професійних компетентностей. Майбутній випускник ПТНЗ, вступаючи в міжособистісні, гендерні, родинні, чи професійно-виробничі відносини, проходячи різні етапи соціалізації, зобов'язаний розуміти навколишніх людей, чуйно реагувати на їхні психічні стани, а отже – співчувати, співпереживати; доречно радіти чи сумувати; обирати адекватні способи звертання; підбирати коректні форми відповідей; проявляти чуйність і сердечність. Це збільшує можливість розуміння світу людських конструктивних відносин.

Термін емпатія (грец. *empathēia* – співпереживання) – це відгук серця людини, вслуховування у психостан іншої особистості, розуміння її емоційного стану, що проявляється як у співпереживанні, так і в дієвому милосерді. Емпатія – це природний механізм пізнання й сприймання емоційних станів іншого; це душевна дія індивіда, що допомагає йому відповідально й відповідно спілкуватися з партнером, забезпечуючи толерантну взаємодію з ним. Важливо у професійній взаємодії з молоддю ПТНЗ розуміти, що емпатія має велике значення для формування морально-етичних основ внутрішнього світу особистості майбутнього кваліфікованого фахівця, а також є надійною запорукою успішної професійної самореалізації. Вона відіграє роль своєрідного «каталізатора»,

що стимулює партнерів емпатійної взаємодії до саморозкриття й самопізнання, до взаємодоповнення, а також взаємозбагачення.

Проведене тестування за методикою В. В. Бойко засвідчує, що у майбутніх кваліфікованих фахівців, які взяли участь у діагностуванні, переважає нижчий від середнього рівень емпатії (57%); дуже високий рівень емпатії відсутній взагалі, а дуже низький її рівень представлений явно високим показником (29%). Психофізіологічно й інтелектуально з емпатійністю пов'язана така індивідуальна внутрішня властивість особистості, як агресивність, що також обстежувалася за опитувальником В. Бойко, яким охоплювалося 55 параметрів. Це дало можливість зробити узагальнення щодо прояву комунікативної агресивності при спілкуванні. Застосована методика діагностування дала можливість визначити, крім тонких форм проявів агресивності, й потенційну потребу в ній, і ступінь агресивного зараження, й здатність до гальмування її та способи переключення агресивності тощо.

Майбутні кваліфіковані фахівці, крім суто професійних знань, мають бути психологічно й соціально підготовленими до комунікативної взаємодії та до соціальних гармонійних відносин з партнерами по професійній діяльності, а також мати сформовані навички ведення ділових бесід, що, як правило, спрямовуються на реалізацію таких функцій: а) пошук нових напрямів діяльності та перспективних проєктів і заходів; б) обмін інформацією, що сприяє розвиткові й реалізації певних намірів; в) контроль за розвитком започаткованих заходів; г) взаємне спілкування учасників соціально-професійного середовища; г) пошуки й оперативне опрацювання робочих ідей і задумів; д) підтримка ділових контактів на різних соціально-професійних рівнях. Щоб ці та інші функції ділових виробничих контактів і бесід реалізовувалися якісно й конструктивно, важливо знати структуру професійно-ділової бесіди, її базові компоненти, такі як: 1. Підготовка до професійно-ділової комунікації (чи бесіди з конкретного питання); 2. Визначення місця й часу зустрічі; 3. Початок бесіди: вступання у комунікативну взаємодію; 4. Формулювання проблеми (запиту, пропозиції, проєкту) та передача певної інформації, що мотивує й аргументує пропозицію; 5. Спростування в разі потреби доведень партнера-співрозмовника; 6. Аналіз альтернатив, пошук оптимального або компромісного варіанта; 7. Готовність до зняття конфліктів і конфронтації; 8. Прийняття рішення; 9. Фіксування домовленостей; 10. Вихід із комунікативних утруднень; 11. Аналіз результату бесіди, а також оцінка власної тактики спілкування.

Плануючи професійно-ділову комунікативну взаємодію, важливо перевірити свою психоінтелектуальну готовність до неї,

відповівши собі на такі питання: а) яку головну мету я ставлю перед собою в бесіді? б) якою була реакція партнера на мою позицію про зустріч – здивування, радість, незадоволення, байдужість? в) чи можу я обійтися без цієї розмови? г) чи готовий до бесіди з певної ділової теми мій майбутній співрозмовник? г) чи я впевнений у позитивному завершенні розмови? Які об'єктивні й суб'єктивні перепони можна очікувати? д) яке завершення розмови влаштовує (не влаштовує) мене, мого співрозмовника, нас обох? Якщо бесіда зайде в глухий кут, чи варто йти на компроміс? е) які прийоми впливу на партнера по розмові я буду використовувати у бесіді? є) які питання буду ставити? Які питання мені може поставити співрозмовник? ж) яка модель поведінки буде найбільш доречною?

Важливо розуміти, що є індивідуальні риси характеру, які перешкоджають успішному спілкуванню і можуть призводити до конфліктів між учасниками соціально-професійних відносин, наприклад: бажання будь-що домінувати; обмеженість і консерватизм мислення, поглядів, переконань; надмірна принциповість та пряmlinієність у висловлюваннях, судженнях; схильність до критичності (особливо необґрунтованої і неаргументованої); специфічний набір емоційних рис – тривожність, агресивність, впертість, дратівливість, зарозумілість, а також безвідповідальність, підступна улесливість тощо.

Комунікативна вправність майбутніх кваліфікованих фахівців характеризується проявом таких психовербальних властивостей, як: а) ініціативність (бачити й використовувати нові чи незвичайні ділові можливості); б) наполегливість (готовність до неодноразових зусиль, щоб виважено сприйняти виклик чи подолати перешкоду); в) сміливість, психологічна готовість до ризику (контролювати ризики; застосовувати дії, щоб зменшити їх); г) відповідальність (йти поступки чи жертви задля виконання запланованої роботи); г) цілеспрямованість (чітко формулювати цілі, постійно ставити й проектувати проміжні завдання; мати довгострокове бачення); д) контактність і комунікабельність (використовувати обережні стратегії для впливу й переконання колег); е) незалежність і впевненість у собі.

Для забезпечення успішного діалогу з партнером важливо дотримуватися таких етичних і мовнологічних рекомендацій: 1. Запитання має бути виразним, цікавим, чітким, але не дискусійним; 2. Домагайтеся оптимальної лаконічності при викладенні думок; 3. Обґрунтуйте свої міркування якомога переконливіше; 4. Не вживайте слів і фраз, які можна двозначно зрозуміти, хибно витлумачити.

При реалізації педагогами корекційних заходів, спрямованих на поліпшення комунікативної вправності й майстерності майбутніх кваліфікованих фахівців, доречно звертати увагу на основні прийоми конструктивного початку комунікативного процесу з партнером, якими є такі: 1. Зняття напруги, недовіри [Мета – встановити доброзичливий контакт. Це може бути жарт, комплімент, кілька приємних фраз по ситуації, доречна послуга при потребі]; 2. Прийом «зачіпки» [Мета – викликати зацікавлення, інтерес, бажання взаємодії. Для цього можна використати якийсь анекдотичний випадок, незвичне запитання, порівняння тощо]; 3. Стимулювання уваги й уяви партнера, коли формулюється багато ділових запитань, які потрібно розглянути в бесіді; 4. Метод прямого підходу, коли до справи переходять без вступу. Так доречно діяти тоді, коли ділова комунікація не є занадто важливою для обох партнерів.

Отже, чіткі, лаконічні, змістовні фрази, звертання до партнера по імені та (залежно від віку) по батькові, виявлення поваги до співрозмовника, увага до його інтересів, звертання за порадою у поєднанні з власним гідним виглядом допомагає створити сприятливу атмосферу для успішної ділової взаємодії. Треба враховувати й те, що перше враження про фахівця великою мірою залежить від візуальних вражень (одяг, постава, вираз обличчя, зачіска) та від манери говорити (дикція, інтонація голосу, змістовність, комунікативна етика й ерудиція, тональність діалогу, логічність, дотримання норм мови).

Знання законів комунікації є важливим фактором становлення соціально-професійної компетентності учнів ПТНЗ й мотивується їхніми особливостями, зокрема: індивідуально-віковими; психофізіологічними; соціокультурними; інформаційно-інтерактивними; умовами та стилем життя; специфікою взаємовідношень у навчальному закладі; загальнофаховим і морально-інтелектуальним розвитком учня ПТНЗ; мотиваційно-ціннісною програмою його життєспрямованості; системою громадянських, етичних, соціокультурних, психофізіологічних, фахових, етнічних, вікових, гендерних, загальнолюдських уподобань та пріоритетів; рівнем сформованості адаптаційних механізмів учнів до різних соціополітичних, екологічних, морально-етичних, духовних, етнокультурних, психолого-педагогічних, фінансово-економічних чинників; сформованістю вольових якостей учнів; економічною захищеністю.

Висновки й перспективи подальшого дослідження.

1. Здійснений аналіз засвідчує складність такого інтегрального феномена, яким є комунікативна вправність і ерудиція, що об'єднує в собі психологічні, нейрофізіологічні, антропологічні та генетичні

чинники. 2. Компетентнісний підхід, що набув поширення в практичній діяльності педагогів ПТНЗ, дає змогу застосовувати різноманітні тренінги, методики, діагностики та інші педагогічні технології для розвитку якісних стандартів комунікативної майстерності в професійній молоді ПТНЗ. 3. Дослідження проблеми оволодіння вихованцями ПТНЗ різних аспектів комунікативної компетентності – базового компонента соціально-професійної компетентності – очікує на поглиблене вивчення.

Література

1. *Бацевич Ф.* Основи комунікативної лінгвістики: підруч. – К.: Академія, 2004. – 342 с.
2. *Волошин В.* Комп'ютерна лінгвістика: навч. посіб. – Суми: ВТД «Університет. книга», 2004. – 382 с.
3. Енциклопедія освіти / Акад. пед. наук України; голов. ред. В. Г. Кремень. – К.: Юрінком Інтер, 2008. – 1040 с.
4. *Карп'юк М. Д.* Мова як основа міждисциплінарної психосинергії й базовий фактор формування цілісного світогляду особистості // Гуманітар. вісник ДВНЗ «Переяслав-Хмельниц. держ. пед. ун-т ім. Григорія Сковороди» [наук.-теорет. зб]. – Переяслав-Хмельницький, 2007. – С. 296–307.
5. Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи / під заг. ред. О. В. Овчарук. – К.: «К.І.С.», 2004. – 112 с.
6. *Мельник Л. Г.* Экономика и информация: экономика информации и информация в экономике: Энциклопед. словарь. – Сумы: ИТД «Университет. книга», 2005. – 384 с.
7. Петровская Л. А. Компетентность в общении: социально-психологический тренинг. – М.: Изд-во МГУ, 1989. – 216 с.
8. *Савельєва В. С., Єськов О. Л.* Управління діловою кар'єрою: навч. посіб. / В. С. Савельєва, О. Л. Єськов. – К.: Центр учб. літ-ри, 2007. – 176 с.
9. *Стернин И.* Анализ коммуникативных ситуаций. – Воронеж, 1998. – 286 с.

Реферат

КОМУНІКАТИВНА КОМПЕТЕНТНОСТЬ КВАЛІФІЦІРОВАННИХ СПЕЦІАЛІСТІВ

Марія Карпюк

В статье раскрыты актуальность коммуникативной эрудиции и сноровки как одного из базовых факторов социально-профессио-

нальной компетентности будущих квалифицированных специалистов, а также важного условия качественной профессиональной самореализации в динамических обстоятельствах настоящего – становление рыночной экономики, глобализационные и евроинтеграционные процессы, рост деструктивных, конфронтационных настроений и т.п. Изложены особенности формирования коммуникативных навыков и сноровки у будущих квалифицированных специалистов любого профессионального направления знаний с учетом отечественного и международного опыта.

Проанализирован уровень сформированности коммуникативной эрудиции и сноровки в будущих квалифицированных рабочих и систематизированы тенденции, которые из них вытекают, а также предложены корректирующие техники.

Обоснована связь между коммуникативной эрудицией и сноровкой квалифицированного специалиста и полнотой его профессиональной самореализации, а также способностью к стрессоустойчивости, мобильности, конкурентоспособности.

Определено, что социально-профессиональная компетентность будущего квалифицированного специалиста не будет достаточно сформированной без учета законов этики и психологии речевого поведения, техник речевой коммуникации, культуры профессионального общения, особенностей речевых тактик общения.

Систематизированы составляющие многоаспектного интегрального феномена коммуникативной умелости и эрудиции будущих квалифицированных специалистов, основу которого составляют конкретные способности и умения.

Обобщенно, что феномен, каковым является коммуникативная сноровка и эрудиция, сочетает в себе психологические, нейрофизиологические, антропологические, генетические факторы и требует применения разнообразных тренингов, методик, диагностики и других педагогических технологий для качественного развития норм и стандартов коммуникативной мастерства в профессиональной молодежи ПТУ, что актуально для её успешного профессионального функционирования и реализации в трудовой деятельности.

Ключевые слова: коммуникация, взаимодействие, профессиональная самореализация, эрудиция, ловкость, коммуникативная самосознание, социально-профессиональная компетентность, диагностирование, тесты, мониторинг, психокоррекция, морально-этические качества характера.

Abstract

COMMUNICATIVE COMPETENCE OF SKILLED SPECIALIST

Mariya Karpiuk

Ph.D. in Philologic, Senior research fellow, of the Laboratory for career guidance and training. Institute of Vocational Education under the National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine

The article reveals relevance of communicative erudition and adroitness as one of the basic factors for socio-professional competence of qualified specialists to be, as well as an important condition for qualitative professional fulfillment in present day dynamic circumstances – formation of market economy, globalization and European integration processes, growth of destructive confrontational attitudes etc.

The author shows peculiarities of communicative skills and adroitness formation concerning future skilled specialists involved in any professional field of knowledge based on domestic and international experience.

The level of communicative erudition and adroitness formation in future skilled workers is analyzed; trends that follow from them are systematized; corrective techniques are offered.

The relationship between communicative erudition and adroitness of a qualified specialist and the plentitude of his professional self-actualization, plus ability to be stress-resistant, mobile and competitive is proved.

It is determined that socio-professional competence of a qualified specialist to be will not be formed in full without considering the laws of ethics and psychology of verbal behavior, techniques of speech communication, culture of professional communication, features of speech communication tactics.

The article systematizes components of future qualified specialists' communicative adroitness and erudition multidimensional integral phenomenon which is based on specific abilities and skills.

The author generalizes that the phenomenon which makes communicative skill and erudition combines psychological, neuropsychological, anthropological, and genetic factors requiring the use of different trainings, methods, diagnostics and other educational technologies for high-quality communication skills norms and standards development as regards vocational schools students that is an important factor for successful occupational performance.

Key words: *communication, interaction, professional self-actualization, erudition, adroitness, communicative self-awareness, socio-professional competence, diagnosis, tests, monitoring, psycho-correction, moral and ethical qualities of character.*

References

1. *Batseyvych F.* Osnovy komunikatyvnoyi linhvistyky (Communicative Linguistics foundations). – Kyiv, 2004. – 342 p.
2. *Voloshyn V.* Kompiuterna linhvistyka (Computer Linguistics). – Sumy, 2004. – 382 p.
3. *Entsyklopediya osvity* (Encyclopedia of education). – Kyiv, 2008. – 1040 p.
4. *Karpiuk M. D.* Mova yak osnova mizhdystsyplynarnoyi psykhosynerhiyi i bazovyyi factor formuvannia tsilisnoho svitohliadu osobystosti (Language as basis for interdisciplinary psychosynergy and basic factor of personal integral world outlook formation) // Humanitar. visnyk DVNZ “Pereyaslav-Khmelnys. derzh. ped. un-t im. Hryhoriya Skovorody. – Pereyaslav-Khmelnyskyi, 2007. – P. 296–307.
5. *Kompetentnisnyi pidkhid u suchasnyy osviti: svitovyi dosvid ta ukrainski perspektyvy* (Competence approach in modern education: worldwide experience and Ukrainian prospects). – Kyiv, 2004. – 112 p.
6. *Melnik L. H.* Ekonomika i informatsiya: ekonomika informatsii i informatsiya v ekonomike: Entsikloped. slovar (Economics and information: information economy and information in economy: Encyclopaedia). – Sumy, 2005. – 384 p.
7. *Petrovskaya L. A.* Kompetentnost v obshchenii: sotsialno-psikhologicheskyy trening (Competence in communication: socio-psychol. training). – Moskow, 1989. – 216 p.
8. *Savelieva V. S., Yeskov O. L.* Upravlinnia dilovoyu karieroyu (Business career management). – Kyiv, 2007. – 176 p.
9. *Sternin I.* Analiz kommunikativnykh situatsiyi (Communicative situations analysis). – Voronezh, 1998. – 286 p.

ЕТИКО-МОРАЛЬНІ АСПЕКТИ ПІДГОТОВКИ УЧНІВСЬКОЇ МОЛОДІ ДО ВИБОРУ І ПОБУДОВИ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ

Наталя Торчевська

Реферат

У публікації висвітлено етико-моральні аспекти підготовки учнівської молоді до вибору і побудови професійної кар'єри, оскільки професійна кар'єра сучасного кваліфікованого робітника характеризується цілеспрямованим і систематичним розвитком його особистості відповідно до моральних категорій, за допомогою яких виражаються моральні принципи, норми, установки, оцінки, правила поведінки на робочому місці, у трудовому колективі. Вона характеризується соціально-особистісним зростанням, індивідуальним підходом до глибокого процесу професіоналізації, формуванням професійної відповідальності, професійних уподобань, установок тощо. Викладено критерії і показники моральної готовності підлітків до вибору професії, уточнено визначення й суть терміносполуки «етико-моральні аспекти підготовки учнівської молоді до вибору і побудови професійної кар'єри», наведено форми роботи з учнівською молоддю щодо розвитку її етико-моральних якостей у навчальній і позанавчальній діяльності.

Зроблено висновок про те, що формування етико-моральних аспектів підготовки учнівської молоді до вибору й побудови професійної кар'єри є тривалим багатоаспектним процесом розвитку особистості, націленим на самовдосконалення й успішну самореалізацію у подальшій професійній діяльності, що включає формування морально-етичних настанов, ціннісних орієнтацій учнівської молоді, які формуються у певну систему, регулюють подальшу професійну діяльність, морально-етичне ставлення до виконання виробничих завдань, трудової дисципліни; сформованість соціальної відповідальності, моральної самосвідомості, порядності, гідності, честі та інших важливих моральних категорій, необхідних для успішного вибору й реалізації професійної кар'єри.

Ключові слова: етико-моральні якості особистості, суть етико-моральних категорій, учнівська молодь, професійна орієнтація молоді на робітничі професії.

Актуальність статті. У Законі України «Про професійно-технічну освіту» (1998 р.), Програмі економічних реформ на 2010–2014 рр. «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава» (2010 р.), Державній цільовій програмі розвитку професійно-технічної освіти на 2011–2015 рр. (2011 р.) та

інших документах серед стратегічних завдань реформування професійної освіти визнано професійну орієнтацію молоді на робітничі професії, побудову успішної кар'єри.

З огляду на це зауважимо, що проблема підготовки учнівської молоді до вибору й побудови професійної кар'єри є багатоаспектною, оскільки її розв'язання уможлиблюється через цілеспрямовану діяльність суб'єктів педагогічної діяльності за психолого-педагогічним, соціологічним, економічним та іншими напрямками. У даному контексті важливе значення мають етичні аспекти підготовки учнівської молоді до вибору й реалізації професійної кар'єри.

Професійна кар'єра сучасного кваліфікованого робітника характеризується насамперед цілеспрямованим і систематичним розвитком його особистості відповідно до моральних категорій, які виражають моральні принципи, норми, оцінки, правила поведінки тощо. Вона характеризується соціально-особистісним зростанням, індивідуальними підходами до глибокого процесу професіоналізації, формуванням професійної відповідальності, професійних уподобань, професійної установки тощо.

Етичні аспекти підготовки учнівської молоді до вибору й реалізації професійної кар'єри тісно пов'язані з проблемою професійної моралі, що для сьогодення зумовлено зростанням потреб суспільства у висококультурних фахівцях, здатних не лише успішно виконувати професійні завдання, а й будувати взаємовідносини високого морального рівня, усвідомлювати значення подальшого розвитку своїх моральних норм і принципів у контексті обраної професії.

Водночас важливість цього питання актуалізовується відповідно до поширення гуманістичних тенденцій у професійно-технічній освіті, демократизації трудових відносин. Це зумовлює потребу в посиленні особистісної відповідальності професіоналів за якісне регулювання відносин у професійно-трудовій сфері на основі засвоєння морального досвіду, органічного входження у світ моральних принципів і норм. Акцентуємо увагу на тому, що вони відіграють важливе значення у взаєминах з колективом на робочому місці, створенні й підтриманні морально-психологічного клімату трудового колективу, згуртованості робітників тощо.

Мета статті. Довести, що для успішного вибору й побудови професійної кар'єри важливе значення відіграє формування в учнівської молоді комплексних характеристик, які охоплюють етико-моральні установки й відповідні орієнтації, що в подальшій трудовій діяльності визначатимуть систему норм і цінностей, регулюватимуть морально-етичне ставлення до виконання завдань професії, дотримання трудової дисципліни, а також виявити і розкрити суть окреслених тут характеристик.

Виклад основного матеріалу. Проблемам ціннісних орієнтацій особистості присвячено ґрунтовні праці І. Беха, М. Боришевського, М. Нарійчука, О. Олексюка, Л. Філоненко, Д. Щепової та ін.; питанням формування моральної свідомості особистості значну увагу приділяли А. Авксентьєва, А. Бойко, О. Богданова, І. Кон, Н. Щуркова та ін.

Предметом наукових розвідок вітчизняних і російських науковців (В. Вітольника, В. Андросюка, О. Козівської, В. Бакштановського, В. Радул, Н. Севостьянової, В. Григораш, Т. Радовської, Д. Шимановської, Є. Сажинєва та ін.) стало висвітлення різних питань щодо структури й змісту професійної етики.

Науковий і практичний інтерес для нашої публікації становлять праці Г. Муріної та Л. Гасюк, у яких ґрунтовно висвітлено особливості професійної етики учнів ПТНЗ.

Систематизацію моральних якостей фахівців викладено в науковому доробку О. Воронько, Є. Грабаренко, Н. Крилової, А. Кузнєцової. Морально-етичне виховання учнів на традиціях українського народу розглядали: Н. Заячківська, Л. Драчук, а моральну культуру – Л. Аза, Л. Бурдейна, В. Петрова, Л. Чорна та ін.

Попри наявність численних наукових досліджень, що певним чином стосуються порушеної проблеми, треба зазначити, що самостійних наукових пошуків комплексного характеру щодо її вирішення нами не виявлено.

Як відомо, вибір професії – це свідоме формування людиною власних професійних планів з метою оптимальної реалізації своїх фізичних і духовних можливостей у певній галузі професійної діяльності. Вибір професії буде правильним й свідомим за умови, якщо його зроблено з урахуванням людиною своїх індивідуально-психологічних особливостей, інтересів, здібностей, а також потреб ринку праці в кадрах [1, с. 9]. Водночас вибір професії особистістю має збігатися з моральним вибором – відповідними принципами, правилами, нормами, щоб обрана професія відповідала її духовним потребам, інтересам та уподобанням [4, с. 324–325]. Зазначимо, що в цьому контексті важливе значення відіграють: *ціннісні орієнтації* учня, що являють собою вибіркове ставлення до матеріальних і духовних надбань людства, систему настанов, переконань, виражених у його свідомості й поведінці [3, с. 55]; врахування *професійних інтересів* – спрямованості учня на оволодіння обраною професією у процесі усвідомлення її суспільної й особистої значущості та привабливості. Виражається це у намірі глибше пізнати свою професію, в сумлінному ставленні до оволодіння професійними вміннями і навичками, в психологічній і практичній готовності працювати за обраною професією [5, с. 130].

Передусім зазначимо, що саме від врахування ціннісних орієнтацій, морального вибору професії, професійних інтересів учнів залежить мотивація їхньої професійної трудової діяльності – власнотива учню стійка система мотивів до праці, що склалася у процесі його життя, від якої залежить успішна реалізація професійної кар’єри. Зазначимо також, що найстійкішими мотивами праці є: суспільний мотив – усвідомлення потреби в суспільно значущій діяльності; мотив досягнення успіхів, інтерес до професії – усвідомлення потреби в самоствердженні; мотив співпраці – усвідомлення потреби в суспільній праці та кооперування в навчанні; мотив матеріальної винагороди – усвідомлення потреби в матеріальному забезпеченні [5, с. 199].

Нам цілком імпонує думка О. Лямкіної [2], що критеріями і показниками моральної готовності підлітків до вибору професії є:

інформованість щодо вимог професії;

розуміння суспільної значущості професії, моральних принципів поведінки майбутнього професіонала;

усвідомлення необхідності високого рівня освіти для майбутнього професіонала;

наявність адекватної самооцінки індивідуальних здібностей, моральних мотивів вибору професії, тобто орієнтація на позитивні цінності життя;

наявність особистісного життєвого професійного плану;

здатність до саморефлексії.

Перейдемо до з’ясування сутності етико-моральних категорій, що, як і ціннісні орієнтації та етико-моральні установки, є складовими комплексних характеристик учнівської молоді, вирішальних для успішного вибору і побудови подальшої професійної кар’єри.

На основі вивчення довідкової літератури нами виявлено й виокремлено суть таких етико-моральних категорій (табл. 1):

Таблиця 1

Суть етико-моральних категорій

Категорія	Суть морально-етичної категорії, її атрибутив
Безкорисливість	постійне піклування про людей, готовність поступитися особистими інтересами заради іншої людини, не пов’язуючи ці моральні дії з будь-яким зовнішнім підкріпленням [4, с. 47];
Бережливість	дбайливе ставлення до людей, матеріальних і духовних благ, чужої, особистої і суспільної власності [4, с. 50];
Благородство	моральна якість людини із властивими їй чесністю, порядністю, правдивістю, принциповістю, справедливістю, самовідданістю, вірністю гуманістичним ідеалам; бажання служити людям, Батьківщині, народу [4, с. 59];
Вдячність	готовність робити добро, віддячити за добро, послугу, допомогу [4, с. 79];

Гідність	уявлення про самоцінність людської особистості, її моральну рівність з усіма; потреба в самоповазі; вимогливість до себе; шляхетність; авторитет; сумлінність; почуття відповідальності перед власною совістю [4, с. 114; 6, с. 75];
Духовність	система найвищих нематеріальних цінностей, найвища само-реалізація людини шляхом засвоєння цих цінностей. Духовність виражається у багатстві духовного світу особистості, ерудиції, розвинутому інтелекті й емоційних запитах, моральності, у фундаментальних рисах – пізнавати і жити, діяти для інших [1, с. 22];
Правдивість	характеризує людину, яка зробила для себе правилом говорити правду, не приховувати від інших людей і самої себе справжній стан справ [4, с. 374];
Совість	внутрішня переконаність у тому, що є добром і злом, усвідомлення моральної відповідальності за свою поведінку [4, с. 426];
Сумлінність	чесне, старання виконання особою покладених на неї обов'язків, насамперед моральних [5, с. 331];
Толерантність	терпимість до способу життя інших, їхньої поведінки, звичаїв, почуттів, переконань, ідей, вірувань [3, с. 99];
Чесність	правдивість, принциповість, вірність своїм обов'язкам, переконаність у справедливості своїх дій, щирість перед іншими і собою тощо [4, с. 489];
Честь	потреба в повазі до себе та визнанні іншими своїх заслуг перед людьми, своєї соціальної цінності; переконаність у власній значущості для суспільства; чесність перед людьми; репутація, престиж; совість; почуття обов'язку перед людьми; висока моральність у стосунках [6, с. 75];
Інтелігентність	високий рівень розумового розвитку і моральної культури особистості, ерудиція людини, збагачення її пам'яті здобутками, накопиченими людством, неповторне багатство духовного світу, внутрішня й зовнішня культура [5, с. 129].

Таким чином, виходячи із суті етико-моральних категорій, викладених нами у табл. 1, а також ціннісних орієнтацій й етико-моральних установок, можна зробити висновок, що для успішного вибору й побудови професійної кар'єри учнівською молоддю важливими є комплексні характеристики, які передбачають сукупність морально-етичних якостей, що й сприяють реалізації морального потенціалу майбутнього кваліфікованого робітника в обраній галузі, вірність моральним принципам, старання виконання трудових обов'язків; уможливлюють становлення його стилю етико-моральної діяльності; визначають поведінку в трудовому колективі та на робочому місці, у складних робочих ситуаціях тощо.

Викладене тут свідчить, що формування в учнівської молоді окреслених комплексних характеристик позитивно впливатиме й на згуртованість трудового колективу, його морально-психологічний клімат, загальноприйняті норми та правила взаємостосунків, бажання служити людям, Батьківщині, народу, а головне, – пізнавати й жити, діяти для інших тощо.

Водночас для успішного вибору професії недостатньо знань про зовнішній світ, необхідне пізнання себе, своїх особистісних рис, здібностей. З огляду на це надзвичайно важливим є формування самооцінки учня, його відповідальності за свої вчинки, вміння оцінювати їхній моральний рівень, порівнювати себе з іншими людьми, робити висновки про свої особистісні мотиви, їхню суспільну значущість, моральні якості. Для розв'язання цього завдання необхідно створити педагогічні умови формування моральної свідомості й поведінки учнів, використовувати всі засоби навчально-виховного процесу, застосовувати наступність методів професійного самовизначення, підвищувати рівень виховної роботи вчителів, класних керівників, батьків [2].

На нашу думку, формування наведених у табл. 1 морально-етичних рис учнівської молоді можливе шляхом залучення її до такої діяльності, яка сприятиме усвідомленню своєї моральної поведінки, виявленню подальших її наслідків у майбутній професійній діяльності; оволодінню системою знань щодо етико-моральних категорій, специфіки майбутньої професійної діяльності та етичних дилем, з якими обов'язково доведеться зіткнутися майбутньому кваліфікованому робітнику під час реалізації власної професійної кар'єри.

Висновок. Отже, успішне формування в учнівській молоді комплексних характеристик, що охоплюють етико-моральні категорії, ціннісні орієнтації, установки тощо, забезпечуватиметься за таких педагогічних умов:

залучення учнів до обговорення морально-етичних дилем після перегляду відповідних художніх фільмів, творів, розв'язання ситуативних задач та реальних ситуацій із життя кваліфікованих робітників, виробничого колективу тощо;

підготовка учнями творів-роздумів щодо майбутньої професії; створення кодексів етики у процесі навчання;

психолого-педагогічна підтримка у визначенні учнями ціннісних орієнтацій, що зумовлюватимуть вибір системи норм і професійних цінностей, регулюватимуть подальшу професійну діяльність;

використання групових форм навчально-виховної взаємодії, що активізують стале засвоєння моральних категорій тощо.

За нашим переконанням, доцільні й такі напрями роботи викладачів гуманітарного циклу з розвитку в учнівській молоді морально-етичних якостей:

підготовка рефератів, доповідей на етико-моральні теми; написання диктантів, творів на етико-моральну тематику; участь у ділових іграх; створення тематичних веб-квестів;

складання словників із відповідною професійною термінологією (з іноземних мов).

Безперечно, позитивною формою роботи з учнівською молоддю є бесіди з досвідченими кваліфікованими робітниками на етико-моральні теми з наведенням прикладів морально-етичних дилем з практики роботи тощо.

Таким чином, етико-моральні аспекти підготовки учнівської молоді до вибору й реалізації професійної кар'єри – це тривалий багатоаспектний процес розвитку особистості, націлений на самовдосконалення й успішну самореалізацію у подальшій професійній діяльності, що включає формування морально-етичних настанов, ціннісних орієнтацій учнівської молоді, які визначають систему норм і цінностей, регулюють подальшу професійну діяльність, етико-моральне ставлення до виконання завдань професії; сформованість соціальної відповідальності, моральної свідомості, порядності, гідності, честі та інших важливих моральних категорій, необхідних для успішного вибору і реалізації професійної кар'єри. Водночас для успішного вибору й побудови професійної кар'єри учнівською молоддю важливими є комплексні характеристики, що передбачають сукупність етико-моральних якостей, що сприяють реалізації морального потенціалу майбутнього кваліфікованого робітника в обраній галузі; вірність обраним моральним принципам, старання виконання трудових обов'язків, становлення його стилю етико-моральної діяльності; визначають поведінку в трудовому колективі та на робочому місці, у складних робочих ситуаціях тощо.

Серед подальших напрямів наукових пошуків у галузі окресленої проблеми виокремимо суть поняття «готовність учнівської молоді до вибору професії».

Література

1. *Аніщенко О. В.* Теоретичне і виробниче навчання у професійно-технічних навчальних закладах: короткий термінол. словник / О. В. Аніщенко, Н. В. Смоляна. – К.; Ніжин: Видавець ПП Лисенко М. М., 2012. – 103 с.
2. *Лямкина Е. В.* Формирование нравственной готовности старшеклассников к выбору профессии: дис. канд. пед. наук: 13.00.01 / Елена Викторовна Лямкина. – М., 1998. – 150 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.dissercat.com/content/formirovanie-nravstvennoi-gotovnosti-starsheklassnikov-k-vyboru-professii>
3. Педагогический словарь: учеб. пособ. для студентов высш. учеб. заведений / В. И. Загвязинский, А. Ф. Закирова, Т. А. Строкова и др.; под ред. В. И. Загвязинского, А. Ф. Закировой. – М.: Издат. центр «Академия», 2008. – 352 с.

4. Педагогічний словник / [за ред. М. Д. Ярмаченка]. – К.: Пед. думка, 2001. – 516 с.

5. Професійна освіта: словник: навч. посіб. / уклад. С. У. Гончаренко та ін.; за ред. Н. Г. Ничкало. – К.: Вища школа, 2000. – 380 с.

6. Рибалка В. В. Честь і гідність особистості як етико-правові та психолого-педагогічні категорії науки і життя людини / Валентин Рибалка // Виховання у цілісному пед. процесі: навч.-метод. комплекс / уклад. Л. П. Вовк, О. С. Падалка, Г. Д. Панченко, В. П. Вишківська, О. В. Піскун. – К.: «МП Леся», 2008. – С. 68–84.

Реферат

ЭТИКО-МОРАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ПОДГОТОВКИ УЧЕНИЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ К ВЫБОРУ И ПОСТРОЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ

Наталья Торчевская

В публикации освещены этико-моральные аспекты подготовки ученической молодежи к выбору и построению профессиональной карьеры, поскольку профессиональная карьера современного квалифицированного рабочего характеризуется целенаправленным и систематическим развитием его личности в соответствии с моральными, установки, оценки, правила поведения на рабочем месте в трудовом коллективе. Она характеризуется социально-личностным ростом, индивидуальным подходом к глубокому процессу профессионализации, формированию профессиональной ответственности, профессиональных предпочтений, установок и т.д. Изложены критерии и показатели моральной готовности подростков к выбору профессии, уточнено определение содержания терминосочетания «этико-моральные аспекты подготовки ученической молодежи к выбору и построению профессиональной карьеры», приведены формы работы с ученической молодежью касательно развития этико-моральных качеств учеников в учебной и позаурочной деятельности.

Сделан вывод о том, что формирование этико-моральных аспектов подготовки ученической молодежи к выбору и построению профессиональной карьеры представляет собой длительный многоаспектный процесс развития личности, нацеленный на самоусовершенствование и успешную самореализацию в последующей профессиональной деятельности, что учитывает формирование этико-моральных установок, ценностных ориентаций ученической молодежи. Они определяют систему норм и

ценностей, регулируют последующую профессиональную деятельность, морально-этическое отношение к выполнению производственных заданий, трудовой дисциплине; формирование социальной ответственности, морального самосознания, порядочности, честности, чести и других важных моральных категорий, необходимых для успешного выбора и реализации профессиональной карьеры.

Ключевые слова: *этико-моральные качества личности, содержание этико-моральных категорий, ученическая молодежь, профессиональная ориентация молодежи на рабочие профессии.*

Abstract

ETHICAL AND MORAL ASPECTS AS REGARDS PREPARING STUDENTS TO SELECT AND MAKE THEIR PROFESSIONAL CAREER

Natalya Torchevska

Ph.D. in Pedagogy, Research fellow,
of the Laboratory for career guidance
and training. Institute of Vocational
Education under the National Academy
of Pedagogical Sciences of Ukraine

The paper highlights the ethical and moral aspects as regards preparing students to select and make their professional career as a modern skilled worker's professional career is characterized by focused and systematic development of his personality in accordance with moral categories in which moral principles, norms, attitudes, evaluation, rules of conduct at a workplace are expressed. It is characterized by social and personal growth, personal approach to a profound process of professionalism, formation of professional liability, professional preferences, objectives, etc. Criteria and indicators of adolescents moral readiness to selecting the profession are given an account of, the definition and essence of terminological word combination "ethical and moral aspects of preparing students to select and make their professional career are clarified", the ways of working with pupils on the development of ethical and moral character of students in educational and extracurricular activities are given.

The author concludes that formation of ethical and moral aspects of preparing pupils to choosing and making a professional career is a long multidimensional process of personal development aimed at self-improvement and successful self-realization in future professional

performance including pupils' formation of ethical attitudes and values orientations that determine a system of norms and values, control future professional activity, moral and ethical attitude to the tasks of the profession, labor discipline; formation of social responsibility, moral consciousness, integrity, dignity, honor, and other important moral categories necessary for successful selection and implementation of a professional career.

Key words: *ethical and moral traits of a personality, essence of ethical and moral categories, students, professional orientation of young people.*

References

1. *Anishchenko O. V.* Teoretychne i vyrobnyche navchannia u profesiino-tekhnichnykh navchalnykh zakladakh: korotkyi terminolohichnyi slovnyk (Theoretical and production training at vocational schools: terminological mini dictionary). – Kyiv, 2012. – 103 p.
2. *Liamkina E. V.* Formirovanie nraavstvennoyi gotovnosti starsheklassnikov k vybory professii: dis. (Formation of senior pupils' moral readiness to selecting a profession: dissertation) [Electronic source], <http://www.dissercat.com/content/formirovanie-nravstvennoi-gotovnosti-starsheklassnikov-k-vyboru-professii>
3. *Zagviazinsky V. I., Zakirova A. F., Strokova T. A.* Pedagogicheskii slovar (Ped. dictionary). – Moscow, 2008. – 352 p.
4. *Yarmachenko M. D.* Pedahohichnyi slovnyk (Ped. dictionary). – Kyiv, 2001. – 516 p.
5. *Honcharenko S. U.* Profesiina osvita: slovnyk (Vocational education: dictionary). Kyiv, 2000, 380 p.
6. *Rybalka V. V.* Chest i hidnist osobystosti yak etyko-pravovi ta psykholoho-pedahohichni katehorii nauky i zhyttia liudyny (Honor and dignity of a person as ethics-and-legal and psycho-pedagogical categories of science and human's life). Vykhovannia u tsilisnomu ped. protsesi. – Kyiv, 2008. – P. 68–84.

ЗАСТОСУВАННЯ KEYС-ТЕХНОЛОГІЙ У ПІДГОТОВЦІ КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ

Тетяна Пащенко

Реферат

Одним з найефективніших засобів підвищення пізнавальної активності студентів є використання інтерактивних технологій у навчальному процесі ПТНЗ. У ході застосування інтерактивних технологій (зокрема кейс-технологій) відбувається вироблення знань, а не оволодіння готовими знаннями: відповіді на питання необхідно знаходити самостійно.

Новизна і особливості використання кейс-технологій (від англ. case-study) вимагають детального аналізу даного методу як виду інтерактивних форм навчання, адаптації до особливостей використання при викладанні різних дисциплін.

У статті здійснено спробу систематизувати наявні у педагогічній літературі класифікації кейсів. До кейс-технологій належать: метод ситуаційного аналізу; метод інциденту; метод розбору ділової кореспонденції; ігрове проектування; метод ситуаційно-рольових ігор; метод дискусії.

Основна функція кейс-методу – навчити учнів креативно мислити, вирішувати складні, неструктуровані проблеми. Введення кейс-методу в навчальний процес підготовки кваліфікованих робітників передбачає серйозну роботу викладача і вимагає від нього значної мобільності у спілкуванні з учнями.

Для широкого застосування кейс-методу у ПТНЗ необхідно створити базу кейсів з різних дисциплін.

Ключові слова: *інтерактивні технології навчання, кейс-метод.*

Постановка проблеми. Однією з основних цілей інтерактивного навчання є створення таких комфортних умов, за яких той, хто навчається, відчуває свою успішність та інтелектуальну самостійність.

Особливість інтерактивних технологій у тому, що в ході навчання учні мають можливість аналізувати те, що вони знають, розуміють і думають з цього приводу. Учні вчаться критично мислити, вирішувати складні проблеми на основі аналізу обставин та відповідної інформації, зважати на альтернативну думку, приймати продуктивні рішення, брати участь у дискусіях, спілкуватися з іншими людьми щодо проблеми, яку вирішують.

Вітчизняний і зарубіжний досвід свідчить про те, що інтерактивні технології навчання сприяють інтенсифікації навчального процесу й активізації навчально-пізнавальної діяльності учнів. У

ході застосування інтерактивних технологій учням необхідно аналізувати навчальну інформацію, творчо засвоювати навчальний матеріал; формулювати власну думку, правильно її виражати, аргументувати власну точку зору, а в разі необхідності – й дискутувати; навчитися слухати і поважати альтернативну думку; знаходити спільне розв’язання проблеми; критично мислити; аналізувати виробничі ситуації, виробляти самостійне рішення; збагачувати власний соціальний досвід через ознайомлення з різними життєвими ситуаціями; розвивати уміння самостійно працювати, творчо підходити до завдання; ініціативність та наполегливість, толерантність і вміння працювати в команді.

Одним з найефективніших засобів підвищення пізнавальної активності студентів є використання у навчальному процесі ПТНЗ інтерактивних технологій навчання.

Застосування кейс-технологій передбачає використання конкретних випадків (ситуацій, історій, тексти яких називаються «кейсом») для спільного аналізу, обговорення або вироблення рішень.

Суть кейс-методу – методу ситуаційного аналізу – полягає у тому, що тим, хто навчається, пропонується осмислити реальну професійну ситуацію, опис якої водночас відображає не тільки якусь практичну проблему, а й актуалізує певний комплекс знань, які необхідно засвоїти для її вирішення. Основне у викладеній проблемі те, що вона не має однозначних рішень [3, с. 7].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. На сьогодні в теорії і практиці професійної освіти накопичено значний досвід, що охоплює проблеми використання інтерактивних технологій у навчально-виховному процесі. Проблемою використання кейс-методу під час викладання різних дисциплін в українській вищій школі займалися: Ю. Сурмін [11], О. Сидоренко [9], П. Шеремета, В. Чуб, Г. Каніщенко [14]; в російській системі вищої освіти – О. Смолянінова [10], В. Давиденко [1], Е. Михайлова [5], Н. Піскунова [8], О. Пилипенко, Н. Тітова [12], О. Маргвелашвілі та ін. Кейс-метод активно застосовується за кордоном у процесі професійної підготовки педагогів: у США (Дж. Маан, Д. Крушкенк, Г. Сайкс, Т. Бердта та ін.), Англії (М. Райхельт, Р. Прінг), Австралії (А. Уотсон). Активно використовують кейси під час навчання спеціальним дисциплінам інженерів у США – С. Смітт [17], Канаді – Г. Кардос [16].

Проте не вирішеною залишається проблема використання кейс-методу в процесі вивчення спеціальних дисциплін під час підготовки кваліфікованих робітників. Тому метою статті є осмислення суті кейс-методу з методологічних позицій, аналіз навчального потенціалу кейс-методу під час викладання дисциплін у ПТНЗ.

Виклад основного матеріалу. Серед головних понять, що описують кейс-метод, необхідно виділити «ситуацію» та «аналіз». Ситуація є певним тимчасовим станом, що може змінюватися. Кейс-метод – другий різновид аналізу, що формує власний особливий і неповторний зміст аналітичної діяльності й передбачає залучення різних видів аналітичної діяльності, необхідних для осмислення ситуації [3, с.8].

До найважливіших гносеологічних особливостей кейс-методу зараховують:

- неоднозначність одержуваного знання, що є одним із варіантів ситуативного знання;

- розмаїття джерел знань, що включає теоретичне знання, отримане на лекціях і з навчальних матеріалів, а також з висловлювань інших учасників обговорення;

- творчий процес пізнання, який здійснюється завдяки вільній обстановці висловлення ідей на основі включення індивідуальної творчості суб'єктів навчального процесу в колективну творчу діяльність;

- колективний характер пізнавальної діяльності, що є найважливішою передумовою синергетичного ефекту, тобто множення одержуваного пізнавального результату за рахунок поєднання зусиль учасників навчання, якому сприяє різноманіття способів, форм і методичних прийомів у навчанні: «мозкова атака», виділення підгруп, їхня взаємодія тощо;

- форсований процес одержання знання завдяки «зануренню» в ситуацію. Це «занурення» дає змогу уникнути суто логічної моделі пізнання. Завдяки швидкому включенню механізмів образного, інсайтного пізнання, мислення перестає бути лінійним [9].

У ході застосування інтерактивних технологій (кейс-технологій), як уже зазначалося, відбувається вироблення знань, а не оволодіння готовими знаннями. Відповіді на питання необхідно знаходити самостійно.

Проблема запровадження кейс-технологій у практику вищої професійної освіти в даний час є дуже актуальною, що зумовлено двома тенденціями:

- перша впливає із загальної спрямованості розвитку освіти, її орієнтації не стільки на отримання конкретних знань, скільки на формування професійної компетентності, умінь і навичок розумової діяльності, розвиток здібностей особистості, серед яких особлива увага надається здібності до навчання, умінню опрацьовувати великі масиви інформації;

- друга впливає з розвитку вимог до якості фахівця, який повинен володіти необхідним набором компетентностей, що дають змогу організувати пошук оптимальних рішень у різних ситуаціях, виділятися системністю й ефективністю дій у нових умовах [7].

Методологічний зміст навчання, що використовує кейс-метод, відображено і у дидактичних принципах, на які він спирається, і в способах досягнення навчально-виховних цілей. Специфіка кейс-методу, на думку Ю.П. Сурміна [9, с. 32], визначається такими дидактичними принципами, як:

- індивідуальний підхід;
- надання максимальної свободи учням у процесі навчання;
- забезпечення студентів достатньою кількістю наочних матеріалів;
- відсутність завеликих обсягів теоретичного матеріалу;
- активне співробітництво викладача й учнів;
- формування навичок самоорганізації;
- розвиток сильних сторін студента.

Кейс-технології водночас відображають практичну проблему й актуалізують певний комплекс знань, що необхідно засвоїти при вирішенні цієї проблеми, а також вдало суміщають навчальну, аналітичну і виховну діяльність. Метод сприяє розвитку в майбутніх кваліфікованих робітників самостійного мислення, уміння глибше розуміти тему; уяви, зацікавити, розвинути мислення й дискусію, отримати додаткову інформацію, поглибити знання, розвинути і застосувати аналітичне стратегічне мислення, здатність вирішувати проблеми й робити раціональні висновки, виробляти комунікаційні навички, поєднати теоретичні знання з реаліями життя, перетворити абстрактні знання у цінності і вміння.

Новизна й 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 завоював провідні позиції в навчанні й активно використовується в зарубіжній практиці бізнес-освіти і вважається одним з найефективніших способів навчання студентів навичкам вирішення типових проблем. Так, Гарвардська школа бізнесу виділяє майже 90% навчального часу на розгляд конкретних кейсів. Ситуаційне навчання за гарвардською методикою – це інтенсивний тренінг слухачів з використанням відеоматеріалів, комп'ютерного і програмного забезпечення.

Використання методу case-study у ході навчання дає змогу підвищити пізнавальний інтерес учнів до навчальних дисциплін, сприяє розвитку їхніх дослідницьких, комунікативних і творчих навичок. Помітною особливістю методу case-study є створення проблемної ситуації на основі фактів із реального життя [6].

Спроба систематизувати наявні у педагогічній літературі класифікації кейсів наведена в табл. 1.

Класифікація кейсів

Критерії	Види кейсів
за видом представлення	• у паперовому вигляді (графіки, таблиці, ілюстрації, діаграми); • мультимедіа-кейс (фільм); • відео-кейс (відео- чи аудіо матеріали).
за типом і спрямованістю	• навчальні, • аналітичні, • дослідницькі, • систематизуючі, • прогностичні.
за структурою	• структурований кейс (містить мінімум інформації, завжди має оптимальне рішення); • «нариси» (містять кілька сторінок тексту і додаток); • великі неструктуровані кейси (містять багато докладної інформації, іноді зайвої); • кейси-«першовідкривачі» (при роботі з ними викладач повинен запропонувати якесь нове рішення).
за обсягом	• повні кейси (в середньому 20–25 с.), призначені для роботи в групі впродовж кількох днів; • стислі кейси (3–5 с.) – для розбору безпосередньо на занятті і передбачають загальну дискусію; • міні-кейси (1–2 с.), як і стислі кейси, призначені для розбору в класі і часто використовуються як ілюстрація до того, про що говориться на занятті.
типологія European Case Clearing House (ECCH) [6]	• кейси-випадки. Це дуже короткі кейси, що описують один випадок. Кейси цього типу можуть використовуватися під час лекції або уроку для демонстрації того чи іншого поняття або як тема для обговорення. Їх можна швидко прочитати і, зазвичай, вони не вимагають від студентів спеціальної підготовки до заняття. Кейси-випадки корисні при знайомстві з методом кейсів; • допоміжні кейси. Основна мета такого кейса – передати інформацію. Це цікавіше, ніж традиційне читання або вивчення роздаткового матеріалу. Студенти набагато краще сприймають інформацію, представлену у вигляді кейса, ніж якщо вона була в звичайному документі. Типовий допоміжний кейс може бути використаний як основа для обговорення інших кейсів; • кейси-вправи. Такі кейси дають студентові можливість застосувати певні прийоми і широко використовувати матеріал кейсів, коли необхідний кількісний аналіз. Маніпулювати цифрами в контексті реальної ситуації набагато цікавіше, ніж робити прості вправи; • кейси-приклади. Студенту необхідно проаналізувати інформацію з кейса і виявити найважливіші зв'язки між різними складовими. Тут постає питання: чому все відбулося неправильно і як цього можна було уникнути?; • комплексні кейси. Такі кейси описують ситуації, де значущі аспекти заховані у великій кількості інформації, частина якої неістотна. Завдання студента – відділити важливі аспекти від

	малозначущих. Складність може полягати в тому, що виділені аспекти можуть бути взаємопов'язані; кейси-рішення. Студентам необхідно вирішити, що вони робитимуть в обставинах, що склалися, і сформулювати план дій. Для цього студенту необхідно розробити кілька обґрунтованих підходів і потренуватися у виборі підходу, що найбільше націлений на успіх [15].
за змістом	- практичні кейси, які відображають абсолютно реальні життєві ситуації; - навчальні кейси, основною задачею яких виступає навчання; - науково-дослідницькі кейси, орієнтовані на здійснення дослідницької діяльності [9, с 148].
за складністю	- ілюстровані навчальні ситуації-кейси, мета яких – на конкретному практичному прикладі навчити студентів алгоритму прийняття правильного рішення в певній ситуації; - навчальні ситуації-кейси із формуванням проблеми, в яких описана ситуація в конкретний період часу, виявляються і чітко формулюються проблеми; мета такого кейса – діагностика ситуації і самостійне прийняття рішення по даній проблемі; - навчальні ситуації-кейси без формування проблеми, в яких описана більш складна, ніж у попередньому варіанті, ситуація, де проблема чітко не виявлена, а представлена у вигляді статистичних даних, оцінках суспільної думки, дій органів влади тощо; мета такого кейса – самостійно виявити проблему, вказати альтернативні шляхи її вирішення з аналізом наявних ресурсів; - прикладні вправи, в яких описана конкретна ситуація, пропонується знайти шлях виходу із неї; мета такого кейса – пошук шляхів вирішення проблеми [2].
за наявністю сюжету	- сюжетні – містять розповідь про події, що відбулися, включають дії осіб і організацій; - безсюжетні – зазвичай мають прихований сюжет, тому що чітко відображення сюжету в значній мірі розкриває рішення.
виходячи із цілей і задач процесу навчання	- кейси, що вчать аналізувати й оцінювати; - кейси, що вчать вирішенню проблем і прийняттю рішень; - кейси, що ілюструють проблему, рішення або концепцію в цілому.
залежно від того, хто виступає суб'єктом кейсу	- особистісні кейси, в яких діють конкретні особи, керівники, менеджери; - організаційно-інституційні кейси, в яких діють організації, підприємства, їхні підрозділи; - багатосуб'єктні кейси включають в себе кілька діючих суб'єктів.
виходячи із цілей, на які спрямоване використання кейс-методу	- кейс-потреби; - кейс-вибір; - кризовий кейс; - конфліктний кейс; - кейс-боротьба; - інноваційний кейс [13].

До кейс-технологій належать:
метод ситуаційного аналізу;

метод інциденту;
метод розбору ділової кореспонденції;
ігрове проектування;
метод ситуаційно-рольових ігор;
метод дискусії.
Суть методів кейс-технології наведено на схемі 1.

Схема 1

Суть методів кейс-технології

Метод інциденту	→	Метод інциденту полягає в тому, що учень повинен сам відшукати потрібну інформацію для ухвалення рішення з даної проблеми.	→	Учень вчиться працювати з інформацією, формувати власну позицію, робити висновки.
Метод розбору ділової кореспонденції	→	Метод розбору ділової кореспонденції передбачає здобуття кейса з детальним описом ситуації: пакет документів, що допомагають знайти вихід зі складного становища і питання, що дають змогу знайти рішення.	→	Учень вчиться вибирати потрібну інформацію. Учні виступають в ролі осіб, які приймають рішення.
Ігрове проектування	→	Мета методу – процес створення або вдосконалення об'єктів.	→	Ігрове проектування може включати проекти різного типу: дослідницький, пошуковий, творчий, прогностичний, аналітичний.
Метод ситуаційно-рольових ігор	→	Мета методу в тому, щоб у вигляді інсценування створити правдиву історичну, правову, соціально-психологічну ситуацію і потім дати можливість оцінити вчинки й поведінку учасників гри. Один із різновидів методу інсценування – рольова гра.	→	Учасники виконують роль так, як самі вважають за потрібне, самостійно визначаючи стратегію поведінки, сценарій, плануючи результат. Основне завдання – проявити творчі здібності до вирішення несподівано виникаючих актуальних проблем.
Метод дискусії	→	Дискусія – обмін думками з якого-небудь питання відповідно до певних правил процедури.	→	До інтенсивних технологій вивчення належать групові й міжгрупові дискусії.
Метод ситуаційного аналізу	→	Мета методу – спільними зусиллями групи учнів проаналізувати ситуацію, розробити практичне рішення; оцінити запропоновані алгоритми й обрати кращий у контексті поставленої проблеми.	→	метод дає змогу глибоко й детально досліджувати проблему, тобто аналіз конкретних ситуацій – глибоке дослідження реальної або імітованої ситуації.

Кейс-технології передбачають як індивідуальну роботу над пакетом завдань, так і колективну, що розвиває уміння сприймати думку інших людей і працювати в команді.

Навчання за допомогою кейс-методів дає змогу майбутньому кваліфікованому робітникові накопичити досвід вирішення виробничих ситуацій.

Технологічні особливості кейс-методу полягають в наступному:
метод виступає як технологія колективного навчання (робота в групах, обмін інформацією);

метод інтегрує в собі технології розвивального навчання, включаючи індивідуальний, груповий і колективний розвиток;

кейс-метод є різновидом дослідної аналітичної технології (операції дослідницького характеру, аналітичного процесу);

метод виступає як специфічний різновид проектної технології (формулювання проблеми і шляхів її вирішення на основі кейсу);

кейс-метод у навчанні можна розглядати як синергетичну технологію (створення атмосфери взаєморозуміння, довіри, внутрішньої прихильності, єдності у ділових питаннях);

метод спрямований на досягнення технології «створення успіху» (активізація учнів, стимулювання їх до успіху, досягнень).

Основна функція кейс-методу – навчити учнів креативно мислити, вирішувати складні неструктуровані проблеми.

Використання кейс-методу як інтерактивної технології навчання – це складний процес, у якому можна виділити наступні етапи:

ознайомлення учнів з текстом кейса, його аналіз (часто цей етап проходить за кілька днів до його обговорення і реалізується як самостійна робота);

організація обговорення кейса (дискусії, презентації);

оцінювання учасників обговорення;

підведення підсумків.

Кейс – це не просто правдивий опис реальних подій практики, а інформаційний комплекс, що допомагає зрозуміти ситуацію.

Безпосередня мета методу case-study – спільними зусиллями групи учнів проаналізувати ситуацію – case, що має місце у реальному житті і розробити практичне рішення; оцінити запропоновані алгоритми й обрати кращий у контексті поставленої проблеми [6].

Ефективний кейс має задовольняти такі вимоги:

відповідати чітко поставленій меті створення;

мати відповідний рівень складності;

не застарівати надто швидко й бути актуальним у момент розгляду;

ілюструвати кілька аспектів економічного життя;

втілювати типові ситуації;

розвивати аналітичне мислення;
провокувати дискусію;
передбачати кілька варіантів рішень [4].

Проблемою застосування кейс-методу в ПТНЗ є роль у формуванні оцінки знань учня з дисципліни. Існують кілька варіантів вирішення цієї проблеми.

У першому випадку оцінка за кейс розглядається як одна із багатьох отриманих при інших методах вивчення даної дисципліни. У другому випадку оцінці за аналіз кейсу надаються рейтингові бали в загальному заліку. І випадок, коли в основу покладено припущення, що кейс відображає ключові положення тієї системи знань і вмінь, які необхідні учневі. Який із варіантів оцінювання знань потрібно вибрати – залежить від конкретних ситуацій. Але оцінювання має бути обґрунтованим. Учень повинен розуміти не тільки правила аналізу кейсу, а й систему оцінювання викладачем.

Для успішного впровадження кейс-технологій у ПТНЗ потрібно дотримуватися стратегічних принципів розвитку кейс-методу:

кейс-технології необхідно запроваджувати насамперед у програми підготовки кваліфікованих робітників сучасних ринкових спеціальностей, у яких домінує швидка зміна технологій;

кейс-метод необхідно поєднувати з іншими методами навчання, що надають базові системні знання;

використання кейс-методу має бути методично обґрунтоване й забезпечене як на рівні організації навчального процесу, так і на рівні планування окремим викладачем;

необхідно оцінити можливість і потребу застосування кейс-методу для конкретних спеціальностей, дисциплін та їх розділів.

Використання кейс-методу має переваги перед простим викладом матеріалу, але він не може повністю замінити традиційне навчання.

Висновки. Кейс-технологія, як і інші інтерактивні методи навчання, викликає зацікавленість в учнів. Така форма організації навчання дає учням можливість використовувати отримані на заняттях знання.

Застосування кейс-технологій забезпечує дотримання загальних цілей навчання: засвоєння змісту й відпрацьовування навичок на необхідному рівні; особистісний розвиток учня, розвиток аналітичних навичок і вміння працювати в команді; здатність вислухати й зрозуміти альтернативну точку зору; вміння виробляти узагальнюючі рішення із врахуванням альтернатив; планувати свої дії й передбачати їхні наслідки.

Використання кейс-методу має бути методично, інформаційно, організаційно і педагогічно зумовленим й забезпеченим як на

рівні організації навчально-виховного процесу навчального закладу, так і на рівні планування його кожним викладачем [11, с. 33].

Як показує досвід, введення кейс-методу в навчальний процес підготовки кваліфікованих робітників передбачає серйозну роботу викладача і вимагає від нього значної мобільності у спілкуванні з учнями.

Для широкого застосування кейс-методу у ПТНЗ необхідно створити базу кейсів з різних дисциплін.

Перспективи подальших досліджень. Перспективним напрямом подальшого наукового пошуку є аналіз застосування кейс-методу під час вивчення конкретних дисциплін підготовки кваліфікованих робітників у ПТНЗ. Потребує аналізу методичне, інформаційне, організаційне забезпечення впровадження кейс-методу як на рівні організації навчально-виховного процесу навчального закладу, так і на рівні планування викладачем конкретної дисципліни.

Література

1. Давиденко В. Чем «кейс» отличается от чемоданчика? // Обучение за рубежом. – 2000. – №7. – С. 11–17.
2. Долгоруков А. Метод case-study как современная технология профессионально-ориентированного обучения [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://www.vshu.ru/lections.php?tab_id=3&a=info&id=2600
3. Збірник міні-кейсів з дисципліни «Комунікативні процеси у навчанні» / за ред. Л. О. Савенкової, В. М. Приходько. – К.: КНЕУ, 2009. – 343 с.
4. Ковальова К., Ковальов В. Методологічні аспекти методу case-study при викладанні економічних дисциплін // Вища школа: проблеми екон. освіти. – 2010. – № 2. – С. 68–75.
5. Михайлова Е. А. Кейс и кейс-метод: процесс написания кейса / Е. А. Михайлова // Маркетинг. – 1999. – № 5. – С. 113–120.
6. Науково-методичні засади професійної підготовки кваліфікованих робітників в умовах євроінтеграції / автори: Т. Герлянд, В. Манько, П. Лузан, Л. Нестерова, О. Слатвінська, М. Шимановський; за заг. ред. Л. Нестерової. – К.: ІПТО НАПН України, 2012. – 222 с.
7. Наумова М. Использование метода case-study в преподавании экономических дисциплин в высших учебных заведениях [Електронний ресурс] / М. Наумова, Л. Гладкова. – Режим доступу: <http://www.nbu.gov.ua/portal/SocGum/Gnvp/2012/8/2Z9.pdf>.
8. Пискунова Н. Н. Методические особенности применения метода «case-study» для подготовки менеджеров / Н. Н. Пискунова, Е. В. Прилипко // Бизнес-образование. – 1999. – № 2. – С. 91–98.
9. Ситуационный анализ, или Анатомия кейс-метода / под ред. д-ра социол. наук, проф. Сурмина Ю. П. Авторы: Ю. Сурмин,

А. Сидоренко, В. Лобода, А. Фурда, И. Катерыняк, Кеси Меер. – К.: Центр инноваций и развития, 2002. – 286 с.

10. *Смолянинова О. Г.* Развитие методической системы формирования информационной и коммуникативной компетентности будущего учителя на основе мультимедиа-технологий: дис... д-ра пед. наук: 13.00.02 / Ольга Георгиевна Смолянинова. – СПб., 2002. – 504 с.

11. *Сурмін Ю.* Кінець епохи «старанних відмінників». Кейс-метод як засіб якісного оновлення української освіти // Синергія. – 2001. – №2/3. – С.27 – 33.

12. *Титова Н. Л.* «Базисный» кейс-метод: основы и практика использования / Н. Л. Титова // Бизнес-образование. – 1999. – № 2. – С. 99–112.

13. *Шевченко О. П.* Навчальний потенціал кейс-методу [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://vuzlib.com/content/view/315/84/>

14. *Шеремета П. М., Каніщенко Л. Г.* Кейс-метод: з досвіду викладання в українській бізнес-школі/ за ред. О. І. Сидоренка; 2-ге вид. – К.: Центр інновацій та розвитку, 1999. – 80 с.

15. ECCH the case for learning [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.ecch.com/educators/casemethod/resources/freecasesoverview>.

16. *Kardos G.* Engineering Cases in the Classroom / G. Kardos.

17. *Smith C. O., Kardos G.* Engineering Cases in Mechanics education / C. O. Smith, G. Kardos.

Реферат

ПРИМЕНЕНИЕ КЕЙС-ТЕХНОЛОГИЙ В ПОДГОТОВКЕ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ РАБОЧИХ

Татьяна Пашенко

Одним из наиболее эффективных средств повышения эффективности познавательной активности студентов является использование в учебном процессе ПТУЗ интерактивных технологий обучения. При интерактивной технологии (кейс-технологии) происходит выработка знаний, а не овладение готовыми знаниями: ответы на вопросы необходимо искать самостоятельно.

Новизна и особенности использования case-study требуют детального анализа данного метода как вида интерактивных форм обучения, адаптации к особенностям использования при преподавании различных дисциплин.

В педагогической литературе существует много классификаций типов и видов кейсов. Попытка систематизировать различные классификации приведена в статье.

К кейс-технологии относятся: метод ситуационного анализа; метод инцидента; метод разбора деловой корреспонденции; игровое проектирование; метод ситуационно-ролевых игр; метод дискуссии.

Основная функция кейс-метода – обучать учеников креативно мыслить, решать сложные неструктурированные проблемы, которые невозможно решить аналитическим путем.

Как показывает опыт, введение кейс-метода в учебный процесс подготовки квалифицированных рабочих означает серьезную работу преподавателя и требует от него значительной мобильности в общении с учениками во время работы с кейсом.

Для широкого применения кейс-метода в ПТУ необходимо создать базу кейсов для различных дисциплин.

Ключевые слова: интерактивные технологии обучения, проблемы внедрения кейс-метода, классификация кейс-методов, информационно-методические материалы, опыт применения.

Abstract

CASE TECHNOLOGIES APPLICATION IN SKILLED WORKERS TRAINING

Tetyana Pashchenko

Ph.D. in Pedagogy, Senior Research Fellow of the laboratory for vocational education and training content institute of vocational education under the national academy of pedagogical sciences of Ukraine

One of the most effective means to improve students' cognitive activity is the use of interactive technologies in training process of VET schools. During interactive technologies application (specifically case-technology) there is production of knowledge rather than mastery of existing knowledge. One should find answers to the questions independently.

Novelty and special features as to application of case-based technologies require a detailed analysis of the method as a kind of interactive learning, adapting to characteristics of its use in teaching various subjects.

The article attempts to systematize cases classifications existing in pedagogical literature.

Case technologies include: method of situational analysis; incident method; business correspondence analysis method; game design; situational role-playing games method; discussion method.

The main function of case-method is to teach students to think creatively, to solve complex unstructured problems.

As experience shows, introduction of case-method to skilled workers training process implies serious teacher's performance and it requires considerable mobility in communication with students.

It is essential to create basis of cases on different subjects for widespread use of case-method at vocational schools.

Key words: *interactive training technologies, case-method.*

References

1. *Davydenko V.* Chem "keis" otlichatsia ot chemodanchika? (What is the difference between the "case" and the case?) // *Obuchenie za rubezhem*. 2000. – Issue 7. – P. 11–17.

2. *Dolgorukov A.* Metod case-study kak sovremennaya tekhnologiya professionalno-orientirovannogo obucheniya (Case-study methodology as modern technology for vocational training). [Electronic source], http://www.vshu.ru/lections.php?tab_id=3&a=info&id=2600

3. *Savenkova L. O., Prykhodko V. M.* Zbirnyk mini-keisiv z dystsypliny «Komunikativni protsesy u navchanni» (Collection of mini-cases on the subject «Communicative processes in training»). – Kyiv, 2009. – 343 p.

4. *Kovaliova K., Kovaliov V.* Metodolohichni aspekty metodu case-study pry vykladanni ekonomichnykh dystsyplin (Methodological aspects of case-study method while teaching economics related disciplines). *Vyshcha shkola: problemy ekon. osvity*. – 2010. – Issue 2. – P. 68–75.

5. *Mikhailova E. A.* Keis i keis-metod: protsess napisaniya keisa (Case and case-method: case writing process) // *Marketing*. – 1999. – Issue 5. – P. 113–120.

6. *Herkliand T., Manko V., Luzan P.* Naukovo-metodychni zasady profesiinoyi pidhotovky kvalifikovanykh robitnykiv v umovakh yevrointegratsiyi (Methodological principles of skilled workers training in Eurointegration conditions). – Kyiv, 2012. – 222 p.

7. *Naumova M.* Ispolzovanie metoda case-study v prepodavanii ekonomicheskikh distsyplin v vysshikh uchebnykh zavedeniakh (Application of the case-study method in teaching economics related disciplines at higher educational institutions). [Electronic source], http://www.nbu.gov.ua/portal/SocGum/Gnvp/2012_8_2Z9.pdf.

8. *Piskunova N. N.* Metodicheskie osobennosti primeneniya metoda "Case-study" dlia podgotovki menedzherov (Methodological features of the "case-study" method application for managers training). – *Biznes-obrazovanie*. – 1999. – Issue 2. – P. 91–98.

9. *Surmin Yu., Sidorenko A. i dr.* Situatsionnyi analiz, ili anatomiya keis-metoda (Situational analysis, or the case method anatomy). – Kyiv, 2002. – 286 p.

10 *Smolianinova O.G.* Razvitie metodicheskoi sistemy formirovaniya informatsionnoi i kommunikativnoi kompetentnosti budushchego uchitelia na osnove multimedia-tekhnologiy: dis. (Advance of methodological system of a teacher to be ICT competence formation on the basis of multimedia technologies: dis.). – Saint-Petersburg, 2002. – 504 p.

11. *Surmin Yu.* Kinets epokhy «starannykh vidminnykiv». Keis-metod yak zasib yakisnoho onovlennia ukraïnskoyi osvity (The end of the epoch of «industrious high achievers». Case-method as a means of qualitative renovation of Ukrainian education) // Synerhiya. – 2001. – Issue 2–3. – P. 27–33.

12. *Titova N. L.* «Bazisnyi» keis-metod: osnovy i praktika ispolzovaniya («Basic» case-method: foundations and application practice). – Biznes-obrazovanie. – 1999. – Issue 2. – P. 99–112.

13. *Shevchenko O. P.* Navchalnyi potentsial keis-metody (Training potential of the case-method). [Electronic source], <http://vuzlib.com/content/view/315/84/>

14. *Sheremeta P. M., Kanishchenko L. H.* Keis-metod: z dosvidu vykladannia v ukraïnskiy biznes-shkoli (Case-method: from the experience of teaching at Ukrainian business-school). – Kyiv, 1999. – 80 p.

15. ECCH the case for learning [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.ecch.com/educators/casemethod/resources/freecasesoverview>.

16. *Kardos G.* Engineering Cases in the Classroom / G. Kardos.

17. *Smith C. O., Kardos G.* Engineering Cases in Mechanics education / C. O. Smith, G. Kardos.

МОДУЛЬНА СИСТЕМА ПІДГОТОВКИ КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ БУДІВЕЛЬНОЇ ГАЛУЗІ

Тетяна Пятничук

Реферат

У статті розглянуто цілі впровадження модульної системи організації навчального процесу, а саме: досягнення відповідності стандартам європейської системи освіти; затвердження загальноприйнятої та порівняльної системи освітньо-кваліфікаційних ступенів; стимулювання викладачів і учнів до вдосконалення системи об'єктивної оцінки якості знань; забезпечення прозорості системи освіти. Основними принципами кредитно-модульної системи є: принцип модульності, методичного консультування, організаційної динамічності, гнучкості й партнерства, науковості та прогностичності, технологічності й інноваційності, усвідомленої перспективи, діагностичності тощо.

Основними термінами модульної системи є: модуль – логічно завершена частина теоретичного і практичного навчального матеріалу з окремою навчальною дисципліною, що передбачена робочою навчальною програмою, впродовж відпрацювання якої здійснюється оволодіння відповідним навчальним об'єктом та формування певного вміння; показником навчального навантаження студента, необхідного для відпрацювання навчального матеріалу модуля, є кредит, що відображає кількість навчальної роботи студента, необхідної для успішного завершення навчання, і включає всі види занять (аудиторні заняття, консультації, самостійну роботу, іспити тощо).

Для організації навчального процесу у професійно-технічних навчальних закладах будівельного профілю за кредитно-модульною системою необхідно враховувати такі особливості учнів, як: несформованість чітких професійних цілей, намірів, стимулів до професійного вдосконалення, відсутність або низький рівень розвитку навичок самоосвіти, самоконтролю й самооцінки у процесі навчальної діяльності. Модульний контроль проводиться за всіма дисциплінами навчального плану на практичному, лабораторному чи теоретичному занятті викладачами або майстрами виробничого навчання.

Ключові слова: модуль, кредит, змістовий модуль, модульний контроль, модульна оцінка.

Постановка проблеми. Сучасний стан професійно-технічної освіти потребує проведення реформ, у тому числі щодо організації

навчально-виховного процесу. Структура Державних стандартів професійно-технічної освіти з конкретних професій (далі – ДСПТО) останнього покоління базується на модульно-компетентнісному підході. Ці стандарти складаються із навчальних модулів, кожний з яких забезпечує набуття компетентності щодо виконання певного виду трудової діяльності. Така структура ДСПТО передбачає перебудову навчально-виховного процесу у ПТНЗ. У педагогічній практиці відомі системи організації навчання, засновані на модульних підходах, зокрема кредитно-модульна система, яка притаманна вищій освіті. На думку В. Г. Кременя «навіть чи хтось сьогодні зможе спрогнозувати всі кінцеві результати для європейської освіти від реалізації ідеї Болонської декларації. Але зрозуміло одне: зволікати, вичікувати і таким чином віддалятися від Європи неприпустимо. Позаяк більшість здобутків і традицій в освіті кожної країни має бути збережено» [4, с. 7].

Мета статті. Розглянути можливість впровадження кредитно-модульної системи у процес підготовки кваліфікованих робітників.

Виклад основного матеріалу. В основу кредитно-модульної системи організації навчального процесу покладено науково-методологічні підходи:

антропологічний – створення умов для розвитку кожного, хто навчається, врахування психофізіологічних і духовно-моральних особливостей особистості для визначення нею власної життєвої траєкторії;

аксіологічний – ствердження цінностей людського життя, формування системи цінностей, що стають орієнтирами соціальної і професійної активності учня (студента);

синергетичний – формування компетентності розглядається як розгортання й розвиток складної системи, що здійснюється у вигляді самоорганізації під впливом соціальних й особистісних вимог. Як зазначає З. Курлянд, перелік компетенцій не може бути нав'язаним ззовні та має відповідати потребам сучасного виробництва і водночас задовольняти професійні, пізнавальні, моральні запити майбутнього фахівця [3, с. 5].

Цілі впровадження кредитно-модульної системи такі:

досягнення відповідності стандартам європейської системи освіти, яка відштовхується від знань, умінь і навичок, що є надбанням випускника;

затвердження загальноприйнятої та порівняльної системи освітньо-кваліфікаційних ступенів;

упровадження стандартного додатка до диплома, що містить докладну інформацію про результати навчання випускника;

стимулювання викладачів і учнів навчальних закладів до вдосконалення системи об'єктивного оцінювання якості знань;

забезпечення прозорості системи освіти та визнання кваліфікацій (дипломів, ступенів, посвідчень тощо).

Ці цілі практично збігаються з завданнями ПТО, окресленими у ст. 3 Закону України «Про професійно-технічну освіту».

На думку педагогічних працівників, побудова навчання за кредитно-модульною системою має переваги, бо забезпечує інтенсифікацію навчального процесу через узгодження усіх видів навчального процесу як у кожному модулі, так і між окремими модулями; ефективний контроль за засвоєнням студентами знань, умінь і навичок; реальну можливість реалізації диференційованого навчання; міжпредметну інтеграцію; створення нового підходу для розроблення ефективного методичного навчання; можливість запровадження інших сучасних технологій навчання.

Кредитно-модульна система організації навчання виконує дві основні функції, а саме:

- сприяє мобільності педагогів і тих, хто навчається;
- акумулює чітке визначення обсягів проведеної студентом (учнем) роботи з урахуванням усіх видів діяльності.

Кредитно-модульна система сприяє комплексному підходові до розгляду й розв'язання таких завдань:

- формування змісту навчання, здатного оперативно реагувати на конкретні умови навчання, потреби практики;
- стимулювання самостійності та відповідальності студентів;
- реалізація творчого потенціалу педагога, звільнення його від рутинних обов'язків;

- забезпечення індивідуалізації навчання щодо темпу, рівня допомоги й диференціації змісту навчання;

- поліпшення якості навчання, унаслідок якого всі студенти або переважна їх більшість досконало оволодівають знаннями, навичками та вміннями.

Кредитно-модульна система організації навчального процесу – це модель організації навчального процесу, що ґрунтується на поєднанні модульних технологій навчання і залікових освітніх одиниць (залікових кредитів). Заліковий кредит – це одиниця виміру навчального навантаження, необхідного для засвоєння змістових модулів або їх блоку. Модуль – це задокументована завершена частина освітньо-професійної програми (навчальної дисципліни, практики, державної атестації), що реалізується за відповідними формами навчального процесу. Змістовий модуль – це система навчальних елементів, поєднаних з огляду на відповідність певному навчальному об'єктові.

Основні терміни і поняття щодо кредитно-модульної системи організації навчального процесу (далі – КМСОНП) застосовуються у такому значенні [5]:

модуль – це логічно завершена частина теоретичного і практичного навчального матеріалу з окремої навчальної дисципліни, що передбачена робочою навчальною програмою, у ході відпрацювання якої здійснюється оволодіння відповідним навчальним об'єктом та формування певного вміння; показником навчального навантаження студента, яке необхідне для відпрацювання навчального матеріалу модуля, є **кредит**;

кредит відображає обсяг навчальної роботи студента, необхідної для успішного завершення навчання, і включає всі види занять (аудиторні заняття, консультації, самостійну роботу, екзамени та інші види навчальної діяльності);

змістовий модуль – це система навчальних елементів, поєднана за ознакою відповідності певному навчальному об'єктові; змістовий модуль утворюється шляхом структурної декомпозиції навчального матеріалу модуля на навчальні елементи; цей модуль є основою розроблення фонду кваліфікаційних завдань модульного контролю;

модульний контроль – це діагностика засвоєння студентом навчального матеріалу модуля та досягнення ним цілей відпрацювання модуля за допомогою фонду кваліфікаційних завдань;

фонд кваліфікаційних завдань – сукупність кваліфікаційних завдань, призначена для перевірки засвоєння змістового модуля; кожне окреме кваліфікаційне завдання призначене для перевірки засвоєння окремого навчального елементу змістового модуля.

У навчальному процесі ПТНЗ визначення «модуль» таке: – задокументована, логічно завершена, відносно самостійна, цілісна частина освітньої, освітньо-професійної програми (навчальної дисципліни, практики стажування), сукупність теоретичних і практичних завдань відповідного змісту та навчально-методичного забезпечення із завершальними контрольними заходами, що мають на меті встановити рівень успішності суб'єкта навчання.

Впровадження КМСОНП передбачає дотримання принципів:

принцип порівняльної трудомісткості кредитів, суть якого – у досягненні кожним студентом встановлених навчальним планом результатів, що забезпечують їх мобільність, державне й міжнародне визнання результатів освіти на конкретних етапах виконання індивідуального навчального плану;

принцип кредитності полягає в декомпозиції змісту освіти й навчання на відносно самостійні за навчальним навантаженням студентів частини, які забезпечують поступове і послідовне опанування навчальною дисципліною;

на рівні індивідуального навчального плану – набір (акумуляція) заданої трудомісткості кількості кредитів, які відповідають

розрахунковій нормі виконання навчального навантаження в умовах кредитно-модульної організації навчального процесу;

на рівні вивчення навчальної дисципліни – набір (акумуляція) заданої для цієї дисципліни кількості кредитів, що містять виконання необхідних видів діяльності, передбачених програмою вивчення дисципліни;

принцип модульності визначає такий підхід до організації оволодіння змістовими модулями, який виявляється через специфічні для модульного навчання методи і прийоми навчальні заходи, основним змістом яких є активна самостійно-творча пізнавальна діяльність студента;

принцип методичного консультування полягає в науковому та інформаційному забезпеченні діяльності учасників освітнього процесу;

принцип організаційної динамічності полягає у забезпеченні можливостей зміни змісту навчання з урахуванням динаміки соціального замовлення і потреб ринку праці;

принцип гнучкості й партнерства полягає у такій побудові системи освіти, щоб зміст навчання й шляхи досягнення цілей освіти та професійної підготовки відповідали індивідуальним потребам і можливостям студента;

принцип пріоритетності змістової й організаційної самостійності та зворотного зв'язку полягає у створенні умов організації навчання, яке вимірюється й оцінюється за результатами самостійної пізнавальної діяльності студентів;

принцип науковості та прогностичності полягає у встановленні стійких зв'язків змісту освіти з науковими досягненнями;

принцип технологічності й інноваційності полягає у використанні ефективних педагогічних та інформаційних технологій, а це поліпшуватиме якісну підготовку студентів та їх входження в єдиний інформаційний і освітній простір;

принцип усвідомленої перспективи полягає у забезпеченні умов для ґрунтового розуміння студентом цілей освіти та професійної підготовки, а також можливостей їх успішного досягнення;

принцип діагностичності полягає в забезпеченні можливості оцінювати рівень досягнень та ефективності результатів, сформульованих і реалізованих у системі цілей освіти та професійної підготовки.

Упровадження кредитно-модульної системи в організацію навчального процесу сприятиме тісній взаємодії педагогів та учнів. За допомогою модулів ті, хто навчається, усвідомлено й самостійно досягають певного рівня попередньої підготовленості. Результат такої системи навчання залежить від дотримання паритетних взаємин між педагогом і учнями. Як зазначає Т. М. Десятов, «зростання самостійності того, хто навчається, допускає, що нав-

чання не зводиться тільки до виконання вказівок викладача, а передбачає спільне формування мети навчання й пошуків найбільш ефективних способів її досягнення. Педагоги разом з тими, хто навчається, розробляють індивідуальний план навчання і спільно здійснюють моніторинг його реалізації» [2, с. 289].

З огляду на власний досвід організації навчального процесу та аналіз досвіду впровадження кредитно-трансферної системи у вищих навчальних закладах щодо накопичення кредитів студентами, можна запропонувати введення системи зарахування кредитів і учням ПТНЗ, що сприятиме зростанню їхньої відповідальності, накопичення балів для стимулювання навчально-пізнавального інтересу, адже включаємо елемент змагання. Крім того, система забезпечує оціночними критеріями і результати навчання, і його навантаження, що може знадобитися при переході учня з одного навчального закладу в інший. Поняття навчального модуля і системи контролю навчальних досягнень подібні в системі вищої і професійно-технічної освіти, що може слугувати підставою для впровадження елементів кредитно-модульної системи в навчальний процес.

У ПТНЗ будівельного профілю загальний обсяг навчального часу на навчальний рік складає 1400 год., або 40 тижнів з тижневим навантаженням 35 год. Так, при терміні навчання один рік по професії «лицювальник–плиточник; штукатур» робочим навчальним планом передбачено навчальні модулі:

лицювальник-плиточник 2-го розряду – 270 год.;

лицювальник-плиточник 3-го розряду – 492 год.;

штукатур 2-го розряду – 315 год.;

штукатур 3-го розряду – 308 год.

Кожен навчальний модуль завершується поетапною атестацією (що передбачає іспити по теоретичному і виробничому навчанню), присвоєнням робочого розряду і можливістю для учнів працювати, не завершуючи повного терміну навчання.

Впровадження кредитно-модульної системи організації навчального процесу в ПТНЗ має певні особливості. Багаторічний педагогічний досвід автора дає підставу стверджувати, що КМСОНП у вищій школі характеризується значною часткою самостійної навчальної діяльності студентів. Однак при впровадженні у навчальний процес у ПТНЗ будівельного профілю КМСОНП необхідно враховувати такі факти:

більшість учнів мають невисокий рівень пізнавального інтересу до професійної підготовки;

через відсутність свідомого вибору професії у більшості учнів не сформовані чіткі професійні цілі, наміри, стимули до професійного вдосконалення;

відсутність або низький рівень розвитку навичок самоосвіти, самоконтролю й самооцінки у процесі навчальної діяльності;

неспроможність учнів ПТНЗ самостійно опанувати виробничим навчанням (значна частина учнів – неповнолітні і не мають трудових навичок) і, відтак, безумовна необхідність уроків виробничого навчання під керівництвом майстра;

низький рівень сформованості в учнів мотивації до навчальної діяльності, спрямованої на засвоєння нових знань, практичних умінь та на саморозвиток;

неусвідомлення учнями значення професійної компетентності у майбутній професійній діяльності.

Враховуючи зазначені особливості, навички самостійної роботи учнів ПТНЗ необхідно розвивати поступово, водночас розвиваючи любов до професії і впевненість у власних силах. Самостійна робота учнів училища з теоретичних предметів може виконуватись і в навчальних кабінетах, і в читальній залі бібліотеки. Самостійна робота з виробничого навчання – в майстернях або при виконанні певних видів ремонтних робіт з навчальної теми, але обов'язково під контролем педагогічних працівників, враховуючи складність і небезпечність будівельних робіт та незначний досвід учнів і їхній вік.

Як зазначається в «Положенні про організацію навчально-виробничого процесу у ПТНЗ» №419 (п. 2.2.1), навчальний процес у ПТНЗ має здійснюватися відповідно до робочого навчального плану підготовки за певною робітничою професією, розробленого як система навчальних модулів. Очевидно, що сутність навчального модулю у ПТО збігається з ознаками змістового модуля КМСОНП. Отже, можна говорити про можливість створення фонду кваліфікаційних завдань і методичних рекомендації для самостійної роботи учнів, які обов'язкові для організації навчального процесу за кредитно-модульною технологією. Інші навчально-методичні документи з навчальної дисципліни, які входять до її навчально-методичного забезпечення, розробляються на загальних підставах, але із врахуванням особливостей кредитно-модульної системи.

На нашу думку, комплекс начально-методичного забезпечення кожного навчального предмета в навчальному модулі, розроблений з урахуванням КМСОНП, має містити:

програму навчальної дисципліни, сформовану за модульним принципом;

розподіл балів за рейтинговою системою оцінювання знань;

зміст уроків, практичних, семінарських, лабораторних занять, форми контролю поточної успішності;

комплекти різнорівневих завдань для організації диференційованого підходу при вивченні навчальних дисциплін;

завдання для самостійної роботи;

розподіл балів за елементами змістових модулів під час поточного оцінювання знань;

дидактичний матеріал для проведення уроків і поточного оцінювання знань;

контрольні, або тестові питання по навчальній дисципліні;

перелік літератури.

Для прикладу, модульна робоча навчальна програма предмета «Технологія виконання лицювальних робіт» може складатися з модулів:

1. Загальні відомості про плиткові облицювання, пристрої, інвентар та інструмент;

2. Підготовка підлог для облицювання;

3. Підготовка стін для облицювання;

4. Настилення плиткових підлог;

5. Облицювання стін плиткою;

6. Настилення тротуарних плиток;

7. Ремонт плиткового облицювання.

На початку вивчення навчальної дисципліни учням роз'яснюється вся необхідна інформація: терміни, порядок та умови навчання, здійснення модульного контролю і водночас їм дозволяється планувати свій навчальний час для своєчасної та якісної підготовки до модульного контролю. Ця інформація призначається в першу чергу вирішувати завдання заохочення та стимулювання учнів до відповідального вибору варіантів навчальної діяльності і самостійного, регулярного й безперервного відпрацювання навчального матеріалу. Водночас необхідно враховувати передбачену законодавством необхідність обов'язкового відвідування учнями занять згідно з розкладом.

Кредитно-модульна система організації навчально-виховного процесу характеризується розвиненою системою контролю й оцінювання навчальних досягнень тих, хто навчається. В системі ПТО існують такі види контролю навчальних досягнень учнів:

поточний контроль передбачає поурочне опитування учнів, слухачів, проведення контрольних і перевірних робіт, тематичне тестування та інші форми контролю, що не суперечать етичним і медико-педагогічним нормам;

тематичний контроль застосовується для оцінювання навчальних досягнень учнів, слухачів по завершенню вивчення теми робочої навчальної програми;

проміжний контроль передбачає семестрові заліки, семестрову атестацію (іспити), річні підсумкові заліки, річну атестацію

(річні підсумкові іспити), проміжну кваліфікаційну атестацію (кваліфікаційний іспит), індивідуальні завдання учням, слухачам;

вихідний контроль передбачає державну кваліфікаційну атестацію, яка включає: кваліфікаційну пробну роботу, що відповідає вимогам освітньо-кваліфікаційної характеристики випускника ПТНЗ (далі – освітньо-кваліфікаційна характеристика) відповідного кваліфікаційного рівня; державний кваліфікаційний іспит або захист дипломної роботи, проєкту чи творчої роботи, що їх замінює.

Педагогічні працівники обирають форми поточного й тематичного контролю, а форми і періодичність проміжного та вихідного контролю визначаються робочими навчальними планами.

У вищих навчальних закладах використовується модульний контроль засвоєння студентом навчального матеріалу й досягнення цілей відпрацювання модуля за допомогою фонду кваліфікаційних завдань. До умов ПТНЗ шкала оцінювання ECTS може бути адаптована так:

Шкала ECTS	Шкала навчального закладу (за 12 – бальною шкалою)
A(5 – «відмінно»)	10 – 12
BC(4 – «добре»)	6 – 9
DE(3 – «задовільно»)	4 – 5
FX(2 – «незадовільно» з можливістю повторного складання)	1 – 3
F(2 – «незадовільно» з обов'язковим повторним курсом)	1 – 3.

Модульний контроль необхідно проводити за всіма навчальними дисциплінами, незалежно від виду підсумкового контролю. Модульний контроль проводиться на практичному, лабораторному, або теоретичному занятті викладачами чи майстрами виробничого навчання відповідно до планування. Розподіл балів між окремими модулями залежно від їх складності виконують викладач навчальної дисципліни і майстер виробничого навчання для уроків виробничого навчання та практики.

Формування індивідуального навчального плану учня повинно здійснюватися на підставі переліку змістових модулів навчальних дисциплін, відповідно до кваліфікаційної характеристики й робочого навчального плану. Реалізація індивідуального навчального плану учня здійснюється упродовж терміну навчання.

Індивідуальний навчальний план включає нормативні й вибіркові змістові модулі, що поєднуються в певні навчальні дисципліни. Нормативні змістові модулі необхідні для виконання вимог нормативної частини освітньо-кваліфікаційної характеристики. Вибіркові змістові модулі забезпечують підготовку до

виконання вимог варіативної частини освітньо-кваліфікаційної характеристики, у тому числі відповідність обсягові підготовки, передбаченому нормативним терміном навчання

Висновки. Впровадження елементів КМСОНП у ПТНЗ сприятиме тіснішій взаємодії педагогів та учнів, поліпшенню якості навчання за рахунок введення системи зарахування кредитів учням, збільшення частки самостійної навчальної діяльності учнів, модернізації змісту навчання.

Література

1. Вища освіта України і Болонський процес: навч. посіб. / М. Ф. Дмитриченко, Б. І. Хорошун, О. М. Язвінська, В. Д. Данчук. – К.: Знання України, 2006. – 440 с.
2. Десятов Т. М. Особливості навчання за модульними програмами, що базуються на компетенціях // Пед. освіта і освіта дорослих: європ. вимір: зб. наук. праць. – К., 2008. – 530 с.
3. Курлянд З. Основні підходи до формування професійно-педагогічної компетентності майбутніх учителів // Виховання і культура. – 2007. – № 3/4 (13/14). – С. 5–8.
4. Основні засади розвитку вищої освіти України в контексті Болонського процесу (документи і матеріали 2003–2004 рр.) / за ред. В. Г. Кременя. Автор. колектив: М. Ф. Степко, Я. Я. Болюбаш, В. Д. Шинкарук, В. В. Грубінко, І. І. Бабин. – Тернопіль: вид-во ТДПУ ім. В.Гнатюка, 2004. – 147 с.
5. Положення «Про кредитно-модульну технологію організації навчального процесу Державного університету інформаційно-комунікаційних технологій».

Реферат

КРЕДИТНО-MOДУЛЬНАЯ СИСТЕМА ПОДГОТОВКИ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ РАБОЧИХ СТРОИТЕЛЬНОЙ ОТРАСЛИ

Татьяна Пятничук

В статье рассмотрены цели введения кредитно-модульной системы организации учебного процесса, а именно: достижение соответствия стандартам европейской системы образования; утверждение общепринятой и сравнительной системы образовательно-квалификационных степеней; стимулирование преподавателей и учащихся к совершенствованию системы объективной оценки качества знаний; обеспечение прозрачности системы образования. Основными принципами кредитно-модульной системы являются:

принцип модульности, методического консультирования, организационной динамичности, гибкости и партнерства, научности и прогностичности, технологичности и инновационности, осознанной перспективы, диагностичности и т.п. Основные термины кредитно-модульной системы: модуль – логически завершенная часть теоретического и практического материала по учебной дисциплине, предусмотренная рабочей учебной программой, при отработке которой осуществляется овладение соответствующим учебным объектом и формирование определенного умения; показателем учебной нагрузки студента, необходимого для отработки учебного материала модуля, является кредит, который отражает количество учебной работы студента, необходимой для успешного завершения обучения и включает все виды занятий (аудиторные занятия, консультации, самостоятельную работу, экзамены и другие виды учебной деятельности). Для организации учебного процесса в профессионально-технических учебных заведениях строительного профиля по кредитно-модульной системе необходимо учитывать такие особенности учащихся, как: несформированность четких профессиональных целей, намерений, стимулов к профессиональному совершенствованию, отсутствие или низкий уровень развития навыков самообразования, самоконтроля и самооценки в процессе учебной деятельности. Модульный контроль проводится по всем дисциплинам учебного плана на практическом, лабораторном или теоретическом занятии преподавателями или мастерами производственного обучения.

Ключевые слова: модуль, кредит, содержательный модуль, модульный контроль, модульная оценка.

Abstract

CREDIT-MODULAR SYSTEM FOR TRAINING SKILLED WORKERS OCCUPIED IN BUILDING SECTOR

Tetiana Piatnychuk

Research Fellow of the laboratory for vocational education and training content Institute of Vocational Education under the National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine

The article considers the goals pursued to introduce credit-modular system for organization of classes, specifically: compliance with European education standards; approval of generally accepted and

comparative system of educational qualification degrees; providing of incentives for teachers and students to improve the system of objective knowledge quality evaluation; transparency of education system. The basic principles of the credit-modular system are: the principle of modularity, methodical counseling, organizational flexibility, and partnership, scientism and predictability, manufacturability and innovation, perceived prospects, diagnosis etc.

The main terms of credit-modular system are: module - logically completed part of theoretical and practical training material on a particular discipline that is stipulated by a curriculum during which mastery of a relevant learning object and formation of a specific skill are realized; student's workload indicator required to practice module's training material is a credit that reflects the volume of student's academic performance that is essential for successful completion of training and includes all kinds of activities (lecture classes, consultations, individual work, exams, etc.).

According to the credit-modular system for organization of training process at building profile vocational schools it is necessary to take into account the following characteristics of students: immaturity of clear professional goals, intentions, incentives for professional development, lack or low level of self-education skills, self-monitoring and self-evaluation in the process of training activity. Modular control is carried out on all subjects of a curriculum at practical, laboratory or theoretical classes by teachers or industrial training coaches.

Key words: *module, credit, content module, module control, module evaluation.*

References

1. Vyshcha osvita Ukrainy i Bolons'kyi protses: navch. posib. / M. F. Dmytrychenko, B. I. Khoroshun, O. M. Yazvins'ka, V. D. Danchuk. – K.: Znannya Ukrainy, 2006. – 440 s.
2. Desyatov T. M. Osoblyvosti navchannya za modul'nymy prohramamy, shcho bazuyut'sya na kompetentsiyakh // Ped. osvita i osvita doroslykh: yevrop. vymir: zb. nauk. prats'. – K., 2008. – 530 s.
3. Kurlyand Z. Osnovni pidkhody do formuvannya profesiyno-pedahohichnoyi kompetentnosti maybutnikh uchyteliv // Vykhovannya i kul'tura. – 2007. – # 3/4 (13/14). – S. 5–8.
4. Osnovni zasady rozvytku vyshchoyi osvity Ukrainy v konteksti Bolons'koho protsesu (dokumenty i materialy 2003–2004 rr.) / za red. V. H. Kremenyu; Avtor. kolektyv: M. F. Stepko, Ya. Ya. Bolyubash, V. D. Shynkaruk, V. V. Hrubinko, I. I. Babyn. – Ternopil': vyd-vo TDPU im. V. Hnatyuka, 2004. – 147 s.
5. Polozhennya «Pro kredytno-modul'nu tekhnolohiyu orhanyzatsiyi navchal'noho protsesu Derzhavnoho universytetu informatsiynokomunikatsiynykh tekhnolohiy».

**ПРАВОВА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ПЕДАГОГІЧНИХ
ПРАЦІВНИКІВ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ
ЗАКЛАДІВ ЩОДО НЕЮРИСДИКЦІЙНОЇ ФОРМИ
ЗАХИСТУ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ**

Олександр Радкевич

Реферат

У статті розкрито питання неюрисдикційної форми захисту інтелектуальної власності педагогічними працівниками професійно-технічних навчальних закладів (далі – ПТНЗ). Висвітлено способи захисту порушених прав без звернень до державних або інших компетентних органів. Автор наголошує на тому, що поряд з неюстиційним вирішенням означеної проблеми у деяких випадках педагогічні працівники ПТНЗ можуть звертатися до юстиційних органів держави.

Розкрито чинники, які призводять до збільшення кількості правопорушень у сфері захисту інтелектуальної власності: відсутність тлумачень ключових правових понять; відсутність контролю щодо збору, розподілу та виплати авторської винагороди з боку державних органів, відсутність своєчасного внесення змін до законодавства.

Акцентується увага на тому, що педагогічні працівники ПТНЗ є суб'єктами професійно-педагогічної діяльності й мають право на захист авторських чи суміжних прав. Зокрема, приділена увага положенням авторського договору щодо передавання майнових прав з подальшим їх захистом юридичною особою. З'ясовано, що правопорушником у сфері авторських чи суміжного права може бути будь-яка фізична або юридична особа, яка нехтує положеннями Закону України «Про авторське право і суміжні права» та інших законодавчих актів. Розкрито способи захисту інтелектуальної власності: обмеження доступу до авторської продукції; обмежена функціональність; використання цифрового підпису; використання цифрових марок; видалення інформації тощо.

Зроблено висновок, що правова компетентність педагогічних працівників ПТНЗ при здійсненні неюрисдикційної форми захисту інтелектуальної власності є системним утворенням, яке інтегрує знання прав та обов'язків, розуміння юридичної відповідальності, вміння добирати способи захисту авторських прав на продукцію, створену індивідуально чи колективно, навички оформлення претензійних документів, досвід взаємодії з іншими представниками суміжних прав, а також особистісні якості, що уможливають успішне розв'язання проблем, пов'язаних із правом володіти інтелектуальною власністю.

Ключові слова: авторське право, інтелектуальна власність, педагогічні працівники професійно-технічних навчальних закладів, правова компетентність, неюрисдикційна форма захисту прав.

Актуальність теми. Розвиток інформаційних технологій, крім усього прогресивного, призвів до збільшення випадків протиправного використання інтелектуальної власності в усіх сферах людської життєдіяльності. Це становить серйозну загрозу для авторських прав педагогічних працівників ПТНЗ на навчальну продукцію, зокрема навчальні посібники, підручники та інші навчально-методичні матеріали, створені в процесі професійно-педагогічної діяльності. На основі цього для педагогічних працівників ПТНЗ важливим є знання способів захисту інтелектуальної власності.

Метою статті є огляд неюрисдикційної форми захисту прав на інтелектуальну власність, що передбачає дії фізичних (юридичних) осіб, зокрема педагогічних працівників ПТНЗ, щодо захисту своїх авторських прав на продукцію (твір), що здійснюються ними самостійно, без звернень до державних або інших компетентних органів. При цьому йдеться лише про законні способи захисту прав, наприклад, сповіщення порушника про існування авторських прав, а також висловлення пропозиції вирішити спір шляхом переговорів. Зазначимо, що використання неюрисдикційної форми захисту інтелектуальної власності не забороняє звернень до юрисдикційної форми. Таким чином, можливе як неюстиційне, так і юстиційне вирішення проблеми.

Під правопорушеннями у сфері авторського права прийнято вважати дії, що посягають на немайнові і майнові права авторів, зокрема педагогічних працівників ПТНЗ (плагіат, піратство, контрафакція тощо) або створюють загрозу порушенню таких прав. Серед означених видів правопорушень найнебезпечнішим є піратство щодо комп'ютерних програм, баз даних, навчальної продукції тощо. Це пояснюється тим, що найчастіше людям, у тому числі педагогічним працівникам ПТНЗ, властивий правовий нігілізм.

До чинників, що призводять до збільшення правопорушень у сфері інтелектуальної власності, варто зарахувати відсутність тлумачень багатьох ключових правових понять; відсутність контролю щодо збору, розподілу та виплати авторської винагороди з боку державних органів; відсутність своєчасного внесення змін до законодавства [1].

Аналіз наукових досліджень. Неюрисдикційні форми захисту інтелектуальної власності досліджували здебільшого представники цивільного права, зокрема Ю. Г. Басін [2], Д. В. Грибанов [3], І. О. Дзера [4], А. Г. Дідук [5] та ін. Тому розгляд даної проблеми буде здійснено з позиції її правового регулювання.

Виклад основного матеріалу. Відповідно до законодавства України та положень загальної логіки суб'єктами права на захист інтелектуальної власності є педагогічні працівники (автори творів), у тому числі педагогічні працівники ПТНЗ – власники авторських чи суміжних прав, а також їхні спадкоємці та інші правонаступники. Принагідно зазначимо, що за життя автори твору самі або їх уповноважені представники (фізична чи юридична особа) можуть виступати з вимогою про захист порушених чи оспорюваних прав на інтелектуальну власність.

Опублікувавши навчально-методичну продукцію анонімно або під псевдонімом, захист прав авторів та їхніх інтересів може реалізовувати користувач (споживач) твору. Захист немайнових та майнових прав на інтелектуальну власність може здійснюватися як одним автором, так і всіма авторами без винятку.

Науковий інтерес становлять положення авторського договору щодо передавання майнових прав. Відтак права на навчально-методичну продукцію, що належать юридичній особі (ПТНЗ), як приватного, так і публічного права здійснюється на власний розсуд. Однак якщо передані юридичній особі права не захищаються, автор твору або його спадкоємці можуть захищати порушені права самостійно.

У випадках, коли педагогічними працівниками ПТНЗ як авторами твору або їхніми спадкоємцями укладено авторський договір про передання майнових прав, право на захист зберігається за авторами твору або їхніми спадкоємцями, якщо в самому договорі не передбачено іншого.

Майнові права авторів творів, виконавців, виробників навчально-методичної продукції та інших власників авторських або суміжних прав, які передали повноваження організаціям колективного управління, захищаються цими організаціями. Оскільки майнові права на навчально-методичну продукцію виникли у порядку виконання ними службових обов'язків, то, відповідно до законодавства України, вони належать особі, з якою автор перебуває у трудових відносинах [6].

Правопорушником у сфері авторських чи суміжного права може бути будь-яка фізична або юридична особа, яка нехтує положеннями Закону України (ЗУ) «Про авторське право і суміжні права» та іншими законодавчими актами, що регулюють правовідносини у сфері цих прав. Відтак правова компетентність педагогічних працівників ПТНЗ полягає в оволодінні правовими нормами, закладеними в ЗУ та набутті вмień і навичок їх практичного використання під час захисту інтелектуальної власності.

Характерним атрибутом захисту прав на інтелектуальну власність є те, що він використовується лише у разі протиправної

поведінки, що виникає в цивільних правовідносинах, тобто порушення правових норм, яке призводить до протиправних дій. А оскільки будь-яке завдання шкоди іншій особі вважається протиправним, самозахист, на нашу думку, виступає як основний компонент у частині захисту прав педагогічних працівників ПТНЗ. Це зумовлено положенням ст. 16 ЦКУ, в якій йдеться про те, що ніхто не примушений робити те, що не передбачено законодавством [7].

Форми самозахисту мають відповідати змістові права, яке порушено, характеру дій та спричиненим наслідкам. Особливістю цієї форми захисту є можливість педагогічних працівників ПТНЗ власноруч обирати необхідні способи захисту, якщо вони не встановлені договором або положеннями цивільного законодавства. Оскільки зазначимо норму цивільного законодавства щодо неприпустимості порушення прав суб'єктів професійно-педагогічної діяльності, якими здійснено правопорушення.

Особи вдаються до захисту інтелектуальної власності не тому, що позбавлені іншої можливості захистити свої права/інтереси, а тому, що так їм зручніше, адже самозахист забезпечує швидке й дієве вирішення справи по суті [2, с. 9]. Самозахист здійснюється, по-перше, коли порушення суб'єктивного права вже відбулося або триває певний час; по-друге, ситуація виключає в даний момент можливість звернення за захистом до державних компетентних органів, хоча й не виключає звернення за судовим захистом, особа, права якої порушені, «діючи своєю волею й у своєму інтересі», вибирає ефективні заходи; по-третє, коли самозахист здійснюється силами самого потерпілого, що, звичайно, не виключає товариської взаємодопомоги й сприяння у здійсненні захисту з боку інших громадян або участі юридичних осіб; самозахист не повинен виходити за межі дій, необхідних для припинення порушення, і повинен бути відповідним порушенню за своїми способами (в іншому разі він може перетворитися на самоуправство або у перевищення меж необхідної оборони) [8, с. 88–89].

Актуальним у здійсненні педагогічними працівниками ПТНЗ захисту інтелектуальної власності є знання способів самозахисту, до яких О. І. Антонюк включає: по-перше, припинення дії, яка порушує право; по-друге, відновлення становища, що існувало до порушення; по-третє, зміну правовідносин; по-четверте, припинення правовідносин; по-п'яте, відшкодування збитків та інші способи відшкодування майнової шкоди [9, с. 11].

Способи захисту інтелектуальної власності, які можуть бути використані педагогічними працівниками ПТНЗ, можна відобразити так: обмеження доступу до авторської продукції, обмежена функціональність; використання цифрового підпису, використання цифрових марок, видалення інформації тощо. Розглядаючи захист

крізь призму правопорушень з інтелектуальною власністю педагогічних працівників ПТНЗ, можна констатувати, що він є законодавчою гарантією захисту їхніх прав, не звертаючись до уповноважених державних органів.

Обмеження доступу до авторської продукції як вид захисту досить поширене. Його розуміють як можливість педагогічних працівників ПТНЗ (суб'єктів права) обмежити доступ до інтелектуальної власності шляхом розміщення її в спеціалізованих локальних бібліотеках, що не загальнодоступні й не відомі широкому загалу людей. Зазначимо, що правова компетентність педагогічних працівників ПТНЗ у такому разі полягає в дотриманні вимог Конституції України, Закону України «Про авторське право і суміжні права». Варто пам'ятати аксіому: все, що не заборонено законом, дозволено. Таким чином, здійснюючи обмеження доступу, насамперед необхідно визначити категорію педагогічних працівників (осіб), на яких розрахована така інформація, а після цього можна розмішувати методичну продукцію на депозитарії бібліотеки чи іншої наукової установи.

Обмежена функціональність є нетиповим для вітчизняного законодавства способом захисту інтелектуальної власності. Це пов'язано з відсутністю на законодавчому рівні положень щодо цього права особи. Обмежена функціональність є можливістю педагогічних працівників ПТНЗ розповсюджувати навчально-методичну інформацію у стислому, урізаному варіанті без втрати розумового навантаження, однак у незавершеній формі. Обмежена функціональність дещо подібна до обмеженого доступу до навчально-методичної продукції. Однак є істотна відмінність. Так, здійснюючи обмеження доступу до методичної інформації, педагогічні працівники ПТНЗ викладають її в повному обсязі, обмежуючи коло осіб, які мають доступ до цієї інформації, а в разі обмеженої функціональності інформація розповсюджується вільно, хоча у зменшеному функціональному варіанті (анотація, реферування тощо).

Особливістю обмеженої функціональності є те, що вона може здійснюватися автором навчально-методичної продукції чи її уповноваженими особами (членами сім'ї) тощо. Таким чином, усі користувачі цією продукцією мають можливість поверхово ознайомитися з відомостями, що були створенні за власної ініціативи чи, відповідно до авторського договору, між автором і юридичною особою (ПТНЗ).

Режим обмеженої функціональності як вид захисту інтелектуальної власності в тій чи іншій мірі існує в законодавстві Австрії, Бельгії, Великої Британії, Греції, Данії, Іспанії, Італії, Кіпру, Люксембургу, Нідерландів, Німеччини, Норвегії, Португалії, Фінляндії, Швейцарії, Швеції та ін. країн.

Використання цифрового підпису. Електронний цифровий підпис може використовуватися юридичними і фізичними особами як аналог власноручного підпису для надання електронному документу юридичної сили. Суть цифрового підпису полягає в тому, що він дає змогу ідентифікувати справжнього автора (педагогічного працівника) тієї чи іншої навчально-методичної продукції, елімінуючи всі сумніви в зацікавлених осіб.

Використання електронного цифрового підпису можливе при електронній формі передачі інформації. Воно спрямоване на вдосконалення, спрощення, здешевлення та уніфікацію дій щодо підготовки, доставки, обліку й зберігання документів. Окрему увагу необхідно приділити гарантіям достовірності підписаної електронним підписом інформації та цілісності такої інформації, тобто гарантії того, що інформація представлена в оригіналі, без внесення несанкціонованих змін. Використання електронного підпису значно пришвидшує і полегшує рух документів у ПТНЗ.

Використання цифрових марок. Найпоширенішою є система так званих «цифрових водяних знаків», що впроваджується у текстах (текстах, графічних зображеннях тощо). Їхня перевага полягає в тому, що при звичайному візуальному розгляді зображення користувач не бачить яких-небудь закодованих позначень – копірайта ©, імені автора, року видання. Однак потім, при застосуванні певного програмного засобу можна довести, що файли містять додаткову інформацію, вказуючи на її автора [10].

Видалення інформації є теж нетиповим способом захисту інтелектуальної власності і може бути як юрисдикційним, так і неюрисдикційним способом захисту інтересів особи в електронному середовищі. Видалення навчально-методичної продукції полягає у зверненні до власника, адміністрації (якщо на веб-ресурсі відсутні можливості самостійно видаляти інформацію через модераторів) веб-сайту з вимогою про видалення відомостей. Однак актуальною залишається проблема, пов'язана зі значною кількістю веб-сайтів, на яких була поширена інформація.

Висновок. Відповідно до розглянутих способів захисту педагогічними працівниками ПТНЗ прав на інтелектуальну власність можна констатувати можливість вільного, не забороненого законом вибору шляху вирішення нагальної проблеми власноруч.

Захист – це лише перешкода будь-яким третім особам, які неправомірно посягають на цивільні права, заподіяти шкоду цивільним правам та інтересам педагогічних працівників ПТНЗ. Отже, правова компетентність педагогічних працівників ПТНЗ у сфері неюрисдикційної форми захисту інтелектуальної власності – це системне утворення, що інтегрує в собі знання прав та обов'язків, розуміння юридичної відповідальності, вміння добирати способи захисту авторських прав на продукцію, створену індивідуально чи

колективно, навички оформлення претензійних документів, досвід взаємодії з іншими представниками суміжних прав, а також особистісні якості, що уможливають успішне розв'язання проблем, пов'язаних із правом володіти інтелектуальною власністю.

Невід'ємним елементом правової компетентності педагогічних працівників ПТНЗ є знання законів, підзаконних актів та інших нормативно-правових документів, спрямованих на підвищення рівня неюрисдикційного захисту інтелектуальної власності, зокрема навчально-методичної продукції, створеної у процесі професійно-педагогічної діяльності.

Література

1. Особливості самозахисту авторських прав у мережі Інтернет [Електронний ресурс] / О. І. Романюк, М. Г. Крутікова // Право: охорона авторських прав. – Режим доступу: <http://www.law-property.in.ua/articles/featured-articles/285-2014-06-10-08-47-56.html>

2. Басин Ю. Г. Защита субъективных гражданских прав / Ю. Г. Басин, А. Г. Диденко // Сб. науч. трудов юрид. ф-та Казан. гос. ун-та. – 1971. – № 1. – С. 3–11.

3. Грибанов Д. В. Правовое регулирование кибернетического пространства как совокупность информационных отношений: дис.... канд. юрид. наук: 12.00.01 / Дмитрий Владимирович Грибанов. – Екатеринбург, 2003. – 227 с.

4. Дзера І. О. Цивільно-правові засоби захисту права власності в Україні: дис.... канд. юрид. наук: 12.00.03 / Ірина Олександрівна Дзера. – К., 2001. – 216 с.

5. Дідук А. Г. Правовий режим конфіденційної інформації: цивільно-прав. аспект: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.03 / Алла Григорівна Дідук. – Х., 2009. – 199 с.

6. Рекомендації щодо застосування винятків та обмежень у сфері авторського права і суміжних прав [Електронний ресурс] // Офіц. веб-портал Держ. служби інтелект. власності України. – Режим доступу: <http://sips.gov.ua/ua/rec333.html>

7. Цивільний кодекс України: станом на 16 січ. 2003 р. №435-IV // Відомості Верхов. Ради України. – 2003. – №40–44. – Ст. 56. – Зі змінами; остаточ. ред. 11 серп. 2013 р.

8. Актуальные вопросы гражданского права: [науч. ред. М. И. Брагинского]. – М.: Изд-во. «Статут», 1998. – 464 с.

9. Антонюк О. І. Право учасників цивільних правовідносин на самозахист: автореф. дис.... канд. юрид. наук: спец. 12.00.03 «Цивільне право і цивільний процес; сімейне право; міжнародне приватне право» / О. І. Антонюк. – Х., 2004. – 20 с.

10. Пастухов О. М. Авторське право у сфері функціонування всесвітньої інформаційної мережі Інтернет: Автореф. дис.... канд. юрид. наук: 12.00.03 / О. М. Пастухов; НАН України. Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького. – К., 2002. – 18 с.

Реферат

ПРАВОВАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ ПО НЕЮРИСДИКЦИОННОЙ ФОРМЕ ЗАЩИТЫ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТИ

Александр Радкевич

В статье раскрыты вопросы неюрисдикционной формы защиты интеллектуальной собственности педагогическими работниками ПТУЗ. Освещены способы самостоятельной защиты нарушенных прав без обращений в государственные или другие компетентные органы. Автор отмечает, что наряду с неюстициальным решением насущной проблемы в некоторых случаях педагогические работники могут обратиться и в юстиционные органы государства. Раскрыты факторы, которые приводят к увеличению количества правонарушений в сфере защиты интеллектуальной собственности: отсутствие определений ключевых правовых понятий; отсутствие контроля по сбору, распределению и выплате авторского вознаграждения со стороны государственных органов; отсутствие своевременных изменений в законодательстве.

Акцентируется внимание на том, что педагогические работники ПТУЗ являются субъектами профессионально-педагогической деятельности и имеют право на защиту авторских или смежных прав. В частности, уделено внимание положениям авторского договора, касающихся передачи имущественных прав с последующей их защитой юридическим лицом.

Выяснено, что правонарушителем в сфере авторского или смежного права может быть любое физическое или юридическое лицо, которое пренебрегает положениями Закона Украины «Об авторском праве и смежных правах» и других законодательных актов. Раскрыты способы защиты интеллектуальной собственности работниками ПТУЗ: ограничение доступа к авторской продукции; ограниченная функциональность; использование цифровой подписи; использование цифровых марок, удаление информации и т.п.

Сделан вывод о том, что правовая компетентность педагогических работников ПТУЗ при применении неюрисдикционной формы защиты интеллектуальной собственности представляет собой системное образование, интегрирующее знание прав и обязанностей, понимание юридической ответственности, умение подбирать способы защиты авторских прав на продукцию, созданную индивидуально или коллективно, навыки оформления претензионных документов, опыт взаимодействия с другими представителями смежных прав, а также личностные качества, которые

способствуют успешному решению проблем, связанных с правом обладать интеллектуальной собственностью.

***Ключевые слова:** авторское право, интеллектуальная собственность, педагогические работники профессионально-технических учебных заведений, правовая компетентность, неюрисдикционная форма защиты.*

Abstract

NOT JURISDICTIONAL FORMS OF PROTECTION OF INTELLECTUAL PROPERTY PEDAGOGICAL STAFF OF VOCATIONAL SCHOOLS

Oleksandr Radkevych

Junior Research Fellow Institute of
Vocational Education of NAPN Ukraine

The article deals with the issue is not jurisdictional forms of protection of intellectual property pedagogical staff of vocational schools VET. Deals with ways to protect the violated rights without appeals to government or other competent authorities. The author emphasizes that in addition to addressing not jurisdictional definite problem, in some cases, teaching staff VET can apply to jurisdictional agencies.

Reveals the factors that lead to an increase in crime in the area of intellectual property protection: no interpretations of key legal concepts; lack of control over the collection, distribution and payment of royalties by the public authorities, the lack of time amendments to the legislation.

Attention is focused on the fact that the teaching staff VET are subject to professional and educational activities, and are entitled to the protection of copyright or related rights. In particular, given the provisions of copyright agreement on the transfer of property rights and their subsequent protection. It was found that the offender in the field of copyright or related rights may be any natural or legal person who ignores provisions of the Law Ukraine "On Copyright and Related Rights" and other legislative acts. Reveals how to protect intellectual property: restrict access to copyright works; limited functionality; use of digital signatures; use of digital stamps; deletion etc.

It is concluded that the legal competence of teaching staff in the implementation of VET not jurisdictional forms of protection of intellectual property represents a system of education that integrates knowledge of rights and responsibilities, understanding of legal compliance, the ability to adopt the ways of copyright protection for products created individually or collectively, the ability to design claims docu-

ments, experience with other members of related rights, as well as the personal qualities that enable the successful solution of the problems associated with their right to own intellectual property.

Key words: *copyright, intellectual property, pedagogical staff vocational and technical institutions, legal competency, not jurisdictional form of protection.*

References

1. Osoblyvosti samozakhystu avtorskykh prav u merezhi Internet [Elektronnyi resurs] / O.I.Romaniuk, M.H.Krutikova // Pravo: okhorona avtorskykh prav. – Rezhym dostupu: <http://www.law-property.in.ua/articles/featured-articles/285-2014-06-10-08-47-56.html>
2. Basyu Yu. H. Zashchita subʼektyvnykh hrazhdanskikh prav / Yu. H. Basyu, A. H. Didenko // Sb. nauch. trudov yuridich. f-ta Kazan. gos. un-ta. – 1971. – № 1. – S. 3–11.
3. Hribanov D. V. Pravovoe rehulyrovannia kiberneticheskoho prostranstva kak sovokupnost informatsionnykh otnosheniy: dys.... kand. yurid. nauk: 12.00.01 / Dmitriy Vladimirovich Hribanov. – Ekaterinburg, 2003. – 227 s.
4. Dzera I. O. Tsyvilno-pravovi zasoby zakhystu prava vlasnosti v Ukraini: dys.... kand. yuryd. nauk: 12.00.03 / Iryna Oleksandrivna Dzera. – K., 2001. – 216 s.
5. Diduk A. H. Pravovyi rezhym konfidentsiynoyi informatsiyi: tsyvilno-prav. aspekt: dys. ... kand. yuryd. nauk: 12.00.03 / Alla Hryhorivna Diduk. – Kharkiv, 2009. – 199 s.
6. Rekomendatsiyi shchodo zastosuvannia vyniatkiv ta obmezhen u sferi avtorskoho prava i sumizhnykh prav [Elektronnyi resurs] // Of its. veb-portal Derzh. sluzhby intelekt. vlasnosti Ukrainy. – Rezhym dostupu: <http://sips.gov.ua/ua/rec333.html>
7. Tsyvilnyi kodeks Ukrainy: za stanom na 16 sich. 2003 r. № 435-IV // Vidomosti Verkhov. Rady Ukrainy. – 2003. – № 40–44. – St. 56. – Zi zminamy; ostatoch. red. 11 serp. 2013 r.
8. Aktualnye voprosy grazhdanskogo prava: [nauch. red. M. Y. Bragiynskogo]. – M.: Yzd-vo. «Statut», 1998. – 464 s.
9. Antoniuk O. I. Pravo uchastnykiv tsyvilnykh pravovidnosyn na samozakhyst: avtoref. dys. ... kand. yurid. nauk: spets. 12.00.03 «Tsyvilne pravo i tsyvilnyi protses; simeine pravo; mizhnarodne pryvatne pravo» / O. I. Antoniuk. – Kharkiv., 2004. – 20 s.
10. Pastukhov O. M. Avtorske pravo u sferi funktsionuvannia vsesvitnoyi informatsiynoi merezhi Internet: Avtoref. dys.... kand. yuryd. nauk: 12.00.03 / O.M. Pastukhov; NAN Ukrainy. In-t derzhavy i prava im. V. M. Koretskoho. – Kyiv, 2002. – 18 s.

ОСОБЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРЕНІНГІВ У ПЕДАГОГІЧНОМУ ПРОЦЕСІ

Марк Шимановський

Реферат

У статті розглянуто тренінг як інноваційну соціально-педагогічну технологію, що, безумовно, має всі можливості для застосування в педагогічному процесі. Досліджено можливості тренінгів як педагогічного засобу оптимізації навчально-виховної роботи в ПТНЗ.

Одночасно констатовано, що така технологія має деякі обмеження у застосуванні, вона певною мірою не враховує суто людське, раціональне, характерне саме для цієї конкретної особистості. Тренінг доводить уміння до навичок, до автоматизму, однак, без раціонального критичного усвідомлення сутнісних характеристик самого процесу. Тренінги руйнують самісне, екзистенціальне, особистісне, змушують працювати всіх за однією схемою, не враховують можливості особистісного раціонального розуміння проблематичних ситуацій. Технологія придатна для формування простих, усталених навичок щодо яких немає різнобачення. Зміст тренінгу не завжди відповідає особистому світобаченню та інтересам людини, може руйнувати його моральні принципи. Методика інтеракції приймається беззаперечно не всіма учасниками, вона безумовна для тих же партиципаторів-лідерів, інші групи в аудиторії або виконують завдання тренера без особливого ентузіазму, або беруть участі у тренінгах суто формально. Вкрай необхідним є додаткове науково-педагогічне і нормативно-правове обґрунтування тренінгів, що має запобігти завданню шкоди їхнім учасникам.

Ключові слова: *тренінг, активні та інтерактивні технології навчально-виховної роботи, здоровий спосіб життя.*

Постановка проблеми. Модернізація освітнього процесу вимагає застосування найсучасніших та постійно оновлюваних педагогічних технологій, до яких належать і тренінги, що настійливо впроваджуються у сучасну педагогіку. На перший погляд здається, що тренінги забезпечують високоефективну оптимізацію навчальних та виховних процедур. Однак досвід викладання дає підставу констатувати низку суперечностей у застосуванні тренінгів, особливо у тих секторах навчання та виховання, які дотичні до моделювання суспільної практики, в тому числі в аспектах педагогічної підтримки фізичного, соціального й психічного здорового способу життя учнівської молоді. Використання тренінгів має чимало проблем, викликаних, зокрема, відсутністю достатнього

наукового обґрунтування цієї технології, можливістю маніпулювати свідомістю учасників тренінгів, в першу чергу неповнолітніх учнів, організацією тренінгів неуповноваженими на це чи некомпетентними особами, істотними впливами фінансових мотивів у проведенні таких технологій. Більш того, частина тренінгів дають змогу відверто маніпулювати людською свідомістю, впливати на підсвідомість, змушують діяти без відповідного логічного осмислення, пропущеного через етичний фільтр гуманізму та базових моральних цінностей. Особливо педагогічно невизначеним є застосування тренінгів у роботі з учнями ПТНЗ із очевидними особливостями їхнього соціального та психічного статусу.

Останні дослідження та публікації. Починаючи від праць Дейла Карнегі, Карла Роджерса, Манфреда Форверга та Курта Левіна, які започаткували технологію тренінгів, опубліковано більше двох сотень монографій, що обґрунтовують цю технологію. Серед останніх публікацій варто зазначити дослідження іноземних авторів, а саме: Т. Альберга, Р. Армстронга, Р. Баклі, Д. Тейлора, Ф. Рейс, М. ван Ментса, Е. О'Лірі, Р. Кроппа, К. Фопеля, а також – Г. Х. Бакірової, В. Ю. Большакова, А. Браткіна, О. В. Василевської, І. Вачкова, М. А. Єремєєвої, М. В. Кларіна, В. В. Кобзевої, Є. А. Леванової, Н. Т. Оганесян, Б. Д. Паригіна, Ю. Пахомова, М. Є. Равіковича, Л. Шепелевої та ін. Ці дослідження мають як теоретичний, обґрунтовуючий, так і практичний, методичний характер. Однак науковці не визначили негативного, нейропрограмуючого характеру частини тренінгів, що може призвести до деструктивного впливу на психіку й соціальні перспективи учнівської молоді.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Наявні дослідження висвітлюють здебільшого позитивний, прогресивний, інноваційний характер тренінгів, мають компліментарно-рекламний характер. При цьому практично відсутні критичні дослідження, що наочно демонструють недоліки названої технології. На загальному тлі позитивного педагогічного впливу тренінгових технологій варто констатувати певне занепокоєння виявленими недоліками. На жаль, дана технологія недостатньо досліджена саме у контексті прямого негативного впливу частини тренінгів.

Виклад основного матеріалу. Тренінг (англ. training від train – навчати, виховувати) – відносно новий за звучанням термін у вітчизняній та зарубіжній педагогіці. Його зараховують до методів активного, або ж інтерактивного навчання. Теоретики та практики тренінгів твердять, що вони спрямовані на розвиток не тільки знань та вмінь, а й насамперед соціальних та особистих установок і навичок. Однак, за великим рахунком, тренінг – невід'ємна частина історії педагогіки, що веде свій початок від звичайного і добре відомого вправлення. Проте вправлення – лише один із педагогіч-

них прийомів, неодмінна складова педагогічного процесу, спрямований на закріплення вивченого теоретичного матеріалу і включення його в практичний досвід людини. Тренінг декларується як самодостатній і відокремлений комплекс, у якому постійно повторюване вправління – не просто центральний, а й основний методичний прийом, зведений в абсолюти.

Прибічники тренінгів вважають, що їх проведення особливо ефективно, якщо необхідно забезпечити практичне використання нових знань та вмінь, довести їх до рівня навичок та вдосконалити оволодіння цими навичками. При цьому стверджується, що ці навички вкрай необхідні як у повсякденному житті, так і в професійній діяльності. Варто зазначити ще одну особливість тренінгів: вони застосовувані як у роботі із однією особою – тренуванням, так і з малими й необмежено великими групами людей, при цьому як дорослих, так і дітей.

До тих, хто почав використовувати власне тренінги як у педагогіці, так і у психології, зараховують Дейла Карнегі, який у 1912 р. заснував Dale Carnegie Training. Однак Карнегі був скоріше бізнесменом, практиком, популяризатором методу та соціальним маніпулятором, ніж кваліфікованим науковцем. Дещо пізніше було розроблено клієнт-центровану психотерапію Карла Роджерса, з'явилися дослідження групової динаміки Курта Левіна та соціально-психологічні тренінги М. Форверга, що й стало основою ідеології, методології та методики тренінгів.

Тренінги – завжди активні форми педагогічної взаємодії, при цьому тренери найчастіше намагаються мірою власного педагогічного хисту перетворити їх на інтерактивні. Основними складовими тренінгів є рольові ігри-драматизації, покликані створювати комунікативні навички, кейси, ділові ігри, мозкові штурми тощо. З появою медіапроекторів, смарттехнологій і плазмових телевізорів розширилися й педагогічні можливості тренінгів, поширилися нові його різновиди, зокрема відеоаналіз – дослідження групою соціально неоднозначних, проблемних відеофрагментів чи кадрів презентацій.

Утім, технологія тренінгів дала змогу дослідникам увійти у сферу герменевтичну, заборонену, таємну і певною мірою небезпечну – сферу впливу на невербальну діяльність мозку, на підсвідомість, що дає змогу без усвідомленого вольового акту впливати та змінювати як способи осмислення реальності, так і саму поведінку як окремої людини, так і груп людей. Такі тренінгові технології об'єднуються під спільною назвою НЛП – нейролінгвістичне програмування [1].

Від тренінгів варто відрізнити тренування. Тренування – термін, що використовується здебільшого у спорті і визначає форму вдосконалення фізичних та психічних якостей спортсменів шля-

хом постійно повторюваних дій – вправляння. Тренування сприяють збільшенню м'язової маси, швидкості реакції, мотивації до концентрації зусиль до перемоги тощо.

Тренування застосовують і в педагогіці – при переведенні учня від умінь до усталених навичок, тобто при доведенні до автоматизму, до навичок певних психічних чи фізичних новотворів. Утім, тренування вимагає індивідуального підходу, оскільки те, що один учень засвоює надовго після однієї вправи або після двох-трьох, для іншого вимагає постійних тренувань, щоб засвоїти уміння, що, однак, може й не перетворитися у навичку. За будь-яких обставин тренування буде більш ефективним, якщо той, кого тренують, буде чітко розуміти, що саме з ним робить тренер, які саме психічні та новотвори формує і якими методиками це робить. Скажімо, тренування водійських навичок здійснюється ефективніше, якщо учень розуміє суть тих процесів, що відбуваються за умови тиску на ту, чи іншу деталь. Таке явище можна пояснити діяльністю двох сигнальних систем – першою та другою, відкритих І. Павловим.

Тренування у чистому вигляді є цілеспрямованим впливом на першу сигнальну систему – систему інстинктів, безумовних рефлексів. У тренінгу шляхом тренувань на підгрітті безумовних рефлексів створюється умовна рефлексія. Тренер у інтеракції фактично імітує, штучно створює зміну умов середовища – фізичного чи соціального, – що вимагають від того, кого тренують, змінити, в свою чергу, своєрідну траєкторію безумовної діяльності – наростити мускулатуру, швидше чи повільніше реагувати на зовнішні подразники, рухатися за відповідною схемою або уникати певних рухів. Варто при цьому ще раз підкреслити: той, кого тренують, має чітко усвідомлювати, що саме в його психофізіології змінюється в результаті проведених вправлянь. Останнє не є обов'язковою умовою, тренований учень може й не розуміти, що саме з ним робить тренер, однак ефективність усвідомлюваного впливу, як демонструє досвід, набагато вища. Зрештою, є й інший бік медалі – тренований має право знати, що саме з ним роблять тренери, в тому числі якщо йдеться про вплив тих чи інших хімічних, фізіоактивних, психоактивних препаратів або впливу нейролінгвістичними методами. Суто людське, специфічне для роду *homo sapiens* включене у другу сигнальну, людина, в принципі, здатна контролювати і контролюватися цією сигнальною системою. Специфічність людини у тому й полягає, що вона усвідомлює на вербально-логічному рівні сутність тих фізіологічних процесів, які відбуваються з організмом під впливом тренувань, а свобода думки та свобода дій надає особистості потенційну можливість (право особистого вибору) або погоджуватися із способами тренувань, або відмовлятися від них. Більш того, людина має незаперечне право знати, що саме робить з нею тренер.

Тренування, якщо його проводить досвідчений, професійний тренер, який добре розбирається у тих процесах, які відбуваються із фізіологією та психікою тренуваного, не має шкодити тренуваному. Та все ж варто зазначити, що сучасні методики так званого критичного і закритичного спорту часто стають настільки небезпечними, що неминучим стає завдання істотної шкоди тренуваному, інколи – з летальними наслідками. Надмірні зусилля руйнують організм, а про шкоду біохімічних препаратів із умовною назвою «допінги» та «БАДи» – біологічно активні речовини – без яких «сучасний» спорт уявити вже неможливо, сказано більше ніж достатньо. Тренування у сучасному спорті явно втратили свою головну мету – продемонструвати природні можливості людського організму, досяжні для широкого загалу, – якщо не для всіх і навіть не для більшості, то, як мінімум, для значної частини. Спорт перетворився на знушення і над фізіологією, і над психікою піддослідних, у якому головну роль відіграє навіть не тільки і не стільки тренер-педагог, скільки лікар-нарколог. Неминучою є і соціальна деформація спортсменів.

Дещо інша ситуація із тренуваннями у педагогічному процесі. Класно-урочна система від часів Я. Коменського передбачає та вимагає фронтальної роботи з усім класом. Тренування-вправляння у письмі чи у вирішенні, скажімо, математичних задач проводиться з усіма учнями водночас. Індивідуальні особливості учнів тут враховуються явно недостатньо, а індивідуальний підхід доступний лише частині висококваліфікованих педагогів, до того ж – здебільшого в позаурочний час, на спецкурсах, факультативах, гуртках. Справу малою мірою рятують завдання різних рівнів складності, хоча, за спостереженнями, і тут є істотні проблеми. Останнім часом у зв'язку з упровадженням ЗНО дедалі більше популяризується індивідуалізоване репетиторство, що також можна назвати тренуванням чи просто натаскуванням.

Близькими до тренувань є й заняття з майстрами виробничого навчання у ПТНЗ. Майстри проводять практичне професійне навчання учнів у навчальних закладів, а також на виробництві. Майстер або моделює умови реального виробництва в майстерні навчального закладу, або передає реальні виробничі уміння та навички безпосередньо в умовах виробничого процесу. Саме у цьому процесі відбувається формування умінь майбутніх кваліфікованих робітників та перетворення їх на навички.

На відміну від тренувань, тренінги своїм об'єктом мають не фізичні властивості людини, а відповідають за створення особистих психічних новотворів та мотивації і здатності до соціальних взаємодій, відмінних від усталених, традиційних, унормованих для даної особистості. Саме тут заховані водночас і особливі переваги,

і небезпеки тренінгів як методики для класичного навчально-виховного процесу, що ґрунтується на класно-урочній системі. Від початку класичні тренінги вивчалися науковцями та застосовувалися психологами й педагогами-практиками у вільно зібраних групах, які мали спільні інтереси і цілеспрямовано й усвідомлено зверталися до тренерів з метою зміни соціальних чи професійних установок, а не у зібраних за ознакою віку та району проживання (мікрорайону) класах навчальних закладів або ж груп професійних училищ чи ВНЗ.

Тренінг діє зовсім за інакшою схемою, ніж звичайна, усталена методика педагогічного впливу традиційними вербальними методами. Він ґрунтується на мінімізованому сподіванні щодо усвідомлення, розуміння процесів, у яких має брати участь виховувана, точніше, тренувана особистість. Тренінг у такому контексті мало чим відрізняється від дресури, оскільки, як і в дресурі, тренінг за допомогою позитивного підкріплення дає змогу сформувати необхідні тренерів патерни поведінки, а за допомогою негативного (покарання) – блокувати небажані думки та дії.

Однак справа не тільки в тому, що тренінг орієнтований на активні методи взаємодії різних особистостей, що, у принципі, не викликає особливих заперечень. Проблема в іншому: тренування в певних смислах і створює, і формує, і структурує, і водночас руйнує, деформує, знищує самість особистості, її неповторність. Не кожне тренування може бути корисним для всіх, кого тренують у групі. В такій групі обов'язково є ті, кому таке тренування корисне, необхідне, бажане, і ті, для кого така робота шкідлива, руйнівна.

Пересічна людина може просто не відвідувати тренування чи курси, якщо вони їй не подобаються. Майже те саме і з тренінгами: активні практичні моделі, адекватні потребам частини групи, можуть і не відповідати психічним особливостям окремих членів цієї групи. Активні форми відповідають внутрішнім потребам навчання та виховання екстравертів, лідерів, але відсоток таких дітей у класному колективі дуже важко визначити, більш того, він не є константою, а значить, частина дітей не буде брати участі у перебігу тренінгу або буде брати участь без особливого бажання, їм незрозумілою буде сама методика його проведення. Отже, такий тренінг буде ефективним тільки для тих, хто повністю готовий прийняти його методику і кому ця методика потрібна, тобто відповідає його очікуванням (експектаціям) та внутрішнім потребам. Для іншої частини класу така методика буде або непотрібною, нецікавою або – просто шкідливою. Це, очевидно, загальна закономірність активних та інтерактивних форм навчання, що можуть бути частиною навчально-виховного процесу, однак не можуть поглинати його повністю.

Зазвичай методика тренінгів застосовується щодо так званих партиципаторів [2], тобто тих, хто завжди і за всяких умов декларує і по-справжньому бере участь у активному перетворенні світу. З таких активістів виростають лідери, керівники, організатори, ватажки, генератори і реалізатори нових соціальних ідей. У навчальному закладі вони – лідери учнівського (студентського) самоврядування, типові Альфи – незалежно від статі. Однак таких активних учасників ніколи не буває дуже багато, в звичайних умовах навчального закладу їх 15–20%, частину інших стимулюють до активної участі продуктивні висококваліфіковані методики, однак, в цілому, більше половини активізувати можуть виключно зусилля педагога найвищої кваліфікації та максимально актуальна тема тренінгу. Ще раз варто підкреслити: тренінги високоефективні за умови, якщо вони проводяться у вільно зібраній групі. Таку групу відвідують зацікавлені учасники, які витрачають на тренінг свій вільний час та чималенькі фінансові ресурси, оскільки сучасні тренінги – значною мірою комерційні оборудки.

У класі загальноосвітнього навчального закладу чи групі ПТНЗ домогтися такої одностайної мотивації і монолітного руху всього колективу від невігластва до знання, від невміння до уміння та навичок не вдається навіть добре відпрацьованими педагогічними технологіями. Зрештою, така одностайність виглядає досить дивно, наче «скованість одним ланцюгом, зв'язаність однією метою» [3]. Тренінг, безумовно, є одним з «найефективніших методів для саморозкриття учасників і спроби самостійного пошуку ними способів вирішення власних психічних проблем» [4]. Ось тільки той самий тренінг водночас є і спробою нав'язування всім, без винятку, незалежно від особистих переконань, нових моделей поведінки і своєрідною спробою маніпулювати свідомістю як через вербальний лінгвістичний компонент, так і через усталену рухову активність та формування нетипової (атипічної) поведінки.

В основі тренінгу лежить педагогічно-психологічний принцип подолання недоліків тих, хто бере участь у тренінгу. Людина, яка свідомо іде на позааудиторний неформальний тренінг, від початку розуміє (чи вважає, що розуміє) свої недоліки і має невпинне бажання їх подолати. Однак тут є певне застереження: у людини вже є психічна соціальна установка: «Я не такий, як усі, не такий, який потрібен суспільству, і тому не такий, як мені самому треба. Тому я хочу себе змінити». Через це людина шукає способи вдосконалитися, влагодити свій внутрішній світ із вимогами суспільства, із упередженнями соціуму, в якому вона живе. Проявляється невпинний тиск суспільних ідеалів, інколи вічних, природних, відповідних самій суті людського роду, гуманістичних та гуманних, однак інколи такий тиск визначений короткотерміновими вимогами групи тиску (впливу), що має певні владні

повноваження чи невпинне бажання такі повноваження отримати й відповідні владні та фінансові ресурси. Проте ще раз підкреслимо, що позасистемний тренінг є справою добровільною, а мотивацією такої добровільності можна поки що знехтувати.

На відміну від позасистемних, тренінги у навчально-виховному процесі є технологією, що, за визначенням, обов'язкова до застосування відповідно до програми чи волі педагога. Якщо такий тренінг при посередництві групи тиску впроваджується у навчально-виховний процес, ніякі заперечення самих учнів, їхніх батьків, чи педагогів надалі не приймаються. Найчастіше такі групи тиску просто відмовляються слухати будь-які критичні зауваження, облудно визначаючи своїх критиків-опонентів ретроградними, малокомпетентними консерваторами, відсталими особами.

Звичайні, традиційні вербальні методики відчутно менш маніпулятивні порівняно із тренінгами, оскільки залишають можливість для критичного осмислення та відкидання-блокування прийняття. Ще раз підкреслимо: йдеться про соціально детерміновану й соціально детермінуючу інформацію, а не про передачу фізичної, математичної, хімічної, лінгвістичної чи географічної інформації і відповідної рухової активності в ході навчально-виховного процесу. В пересічній людини навряд чи виникне потреба сперечатися щодо суті законів Ньютона чи агрохімічних правил. Йдеться про інше: як учень буде сприймати соціальну інформацію, що буде робити на підставі такої інформації, як буде діяти, як, власне кажучи, буде проживати своє життя.

Тренінг власне своєю методикою-технологією не дає можливості здійснювати самостійне мислення і самостійний вибір. Тренер більш безапеляційний, ніж традиційний викладач, оскільки він впливає не на мисленнєво-вербальні процеси, що в демократичному суспільстві діалогічно-критичні. Тренер-педагог формує навички, які не підлягають осмисленню, більш того, унеможливають осмислення і критичність. В тому й смисл тренінгу, що він має довести уміння до рівня навички, намагаючись оминати етап вербалізованих знань, логічних пояснень, критичного осмислення. Звідси й жорстка регламентована маніпулятивність тренінгу, його декларована некритична технологічність. Тренінг не передбачає критичності слів, захисту власних переконань та моделей поведінки. Такий принцип не викликає заперечень, коли йдеться про прості навички (обов'язково мити руки перед їжею, включити передачу правою рукою після того, як буде вижате зчеплення лівою ногою, одягнути гумові рукавички, працюючи з кров'ю). Завдання тренінгу – довести систему рухів до автоматизму, опустити їх у сферу компетенції першої сигнальної системи. Проблеми виникають тоді, коли тренінги зачіпають, формують і деформують (видозмінюють) вищі моральні установки людини.

Проблемність такої ситуації особливо помітна у профтехучилищах. Учні тут значною мірою відрізняються своїми соціальними очікуваннями та преференціями. Тут дещо більша частка дітей із особливими соціальними проблемами та інакшими, порівняно із загальноосвітніми школами, соціальними ситуаціями. Власне кажучи, такі проблеми та особливості успадковані від тих навчальних закладів, з яких учні профтехучилищ потрапили на навчання. Сирітство та напівсирітство, неповні родини в результаті розлучень, алкоголізм чи наркоманія батьків, фізичні хвороби і головне – соціальні та психічні особливості-девіації, генеровані самим життям учнів, супроводжують їх упродовж навчання і, зрозуміло, залишаються з ними на все життя. Просто тренінгами тут не обійдешся. У навчальній роботі такі тренінги-тренування незамінні, оскільки дають змогу оптимізувати формування навичок. Виховання – дещо інакше поле педагогічної взаємодії, тут важливим і незамінним є прямий вербальний вплив, навіть повчання, своєрідна педагогічна проповідь, що чітко окреслює основи соціальної моралі. Тренінг не дає можливості чітко й однозначно окреслити норми та вимоги суспільства. Для учнів ПТНЗ із їхніми проблемами необхідна значно більша частка прямого й безапеляційного і однозначного впливу педагога, який відображає соціальні вимоги самого суспільства.

Рольові ігри у різноманітних їхніх інтерпретаціях – найсильніші маніпулятивні технології, і не для кожної людини вони придатні. Ролі у рольових іграх можуть бути різними, інколи вони суперечать базовій життєвій установці людини. Маска може занадто міцно «прирости» до обличчя, спотворити його, перетворити його на «машкару без обличчя». Власне кажучи, прийняття ролі і є базове завдання тренінгу, але не кожна роль може бути прийнятною для конкретної людини. Тим небезпечніше, що такі ролі у тренінгах є не результатом самостійного вибору, а нав'язаною тренером (та самою групою) формою поведінки у локальній соціальній ситуації. Якщо дійсно, як це планувалося у «батька» тренінгів Карла Роджерса [5], орієнтувати тренінги для навчання визначених груп управлінського персоналу, менеджерів, політичних лідерів, – тут може і не бути заперечень, – вони й справді мають навчитися «ефективній міжособистісній взаємодії, умінню керувати, вирішувати конфлікти в організаціях, зміцнювати групу, згуртованість» [6]. Усі ці управлінці цілком розуміють і усвідомлюють невпинну потребу у самовдосконаленні, від початку мотивовані до змін, потребують розвитку лідерських, управлінських здібностей. Інша справа – клас (навчальна група), у якій зібрані різні особистості – від Альфи до Омegi, від партисипатора до парохіала – тут варто замислитися щодо припустимості такого психічного та педагогічного «наси́льства».

Спеціалісти з тренінгів [7;8] виділяють такі уміння, що можуть бути відтренованими, а саме: вирішувати проблеми, приймати рішення; спілкуватися, будувати міжособистісні відносини; діяти наполегливо та впевнено, критично мислити; сприяти самоврядуванню й розвитку Я-концепції; берегти здоров'я; розвивати ідентичність; здійснювати емоційний самоконтроль, саморозуміння, самопідтримку, фінансовий самозахист.

Виникає одразу низка питань щодо наведеного переліку: чи справді тренер сам знає абсолютно технологічну методику вирішення всіх, без винятку, проблем? чи запропонована ним технологія вирішення є універсальною панацеєю для всіх випадків і в усі часи? Зрештою, чи підходить саме ця технологія вирішення всіх проблем цій людині: адже у кожної людини СВОЄ розуміння суспільних взаємодій, отже, і своє бачення методів їхнього вирішення?

Окремо зауважимо про особливості реалізації так званих тренінгів соціальних та життєвих умінь (social&life skills training), запропонованих у 60-ті роки вже згаданим Карлом Роджерсом. Проблема в тому, що самі соціальні та життєві вміння не можуть бути однаково визначеними для всіх учасників тренінгу. Більш того, чи маємо ми право взагалі визначати обов'язковість соціальних та життєвих цінностей не просто для групи тренінгу, а для всього суспільства, навіть – людства. Тренінг – нав'язана технологіями локальна методика, що видається за універсальну, застосовувану завжди і в усіх випадках як у контексті змісту, так і у контексті методики. Очевидно, ґрунтувати на тренінгах ВСЮ сучасну педагогічну систему не зовсім доречно. Непряма психологія та педагогіка, що лежить в основі тренінгів з часів Роджерса, суперечить сама собі, набуває під впливом тренерів-маніпуляторів ознак загальнообов'язковості й тоталітарності.

Тренінг можна розглядати як різновид катехізису. Катехізис (з лат. Catechēsis від давньогрецьк. Κατήχησις) – офіційний віросповідний документ будь-якої конфесії, повчання, книга, що містить основні положення віровчення, викладені у вигляді запитань та відповідей. Маючи зовнішній вигляд демократичного діалогу, така технологія виключає іншу точку зору, вимагає від тренера та від маніпульованих учасників тренінгу однозначного й одноставного висновку, що потрібен тому, хто розробив і впроваджує технологію цього заходу.

Базовим недоліком тренінгів є безапеляційність і удавана універсальність методу. Тренер завжди нав'язує свій власний сценарій, «втягує» під себе, під власні надзавдання траєкторію перебігу заняття. І не завжди така траєкторія технології, базовий сценарій можуть відповідати особистій траєкторії природного розвитку і природних переконань усіх, без винятку, учнів.

Те саме й з іншими базовими настановами тренінгів: для чого ВСІМ без винятку критичне мислення, лідерські здібності, уміння керувати, вирішувати конфлікти в організаціях, зміцнювати групову згуртованість? Чи можна, а головне – чи потрібно ВСІХ навчити критичному мисленню і, зрештою, чи потрібен такий стиль мислення всім, без винятку? Яку саме універсальну загальнообов'язкову схему міжособистісного спілкування може запропонувати тренер? Для чого групова згуртованість індивідуалісту-інтроверту, який віддає перевагу роботі в бібліотеці чи за клавіатурою персонального комп'ютера шумним диспутам чи вечіркам?

Варто також звернути увагу на особливі теми тренінгів, що потребують фільтрації процедурою табу. Табу – особлива процедура мовленнєвої заборони, що стосується досить обмеженого переліку тем, насамперед сексуальної сфери. Табу – внутрішня психічна антимотивація, або ж мотивація зі знаком «мінус». Табуйовані теми неприпустимо обговорювати у пристойному товаристві. Табу виводить такі теми у своєрідний маргінез, сферу малокультур'я або у те, що може вивчатися тільки науковцями, і тільки для задоволення потреб власне наукового дослідження, а не ширвжитку. Своєрідний «середній клас» – між маргіналами та вузькими науковцями – таку тему не обговорює, принаймні публічно, хіба що у сфері анекдотної субкультури, та й то у замкнених гендернооднорідних спільнотах. Колонаукове пояснення мовленнєвого табу дають хіба що фрейдисти та постфрейдисти, однак пояснення табу гіпертрофованим бажанням забороненого та витісненням цього забороненого мало що обгрунтовує – людина має невинне бажання їсти, однак сама їжа та способи її приготування не є табу, скоріше навпаки, судячи з кількості кулінарних теле-, радіопередач та книг.

Мотивація табу на сексуальне в усіх значеннях цього слова лежить геть в іншій площині, ніж у тій, що вималював Фрейд. Тут спрацьовується, скоріше, певний захисний механізм збереження-самозбереження людської генези – біологічної та соціальної послідовності людських поколінь. Цивілізація вивела сексуальне у сферу інтимного, закритого, забороненого, проте це табу водночас тяжіє і піднімає людину до вищого рівня: родини, сім'ї, усвідомленого й відповідального батьківства. Приховуючи, табуюючи ставате, людина переносить сексуальне на другий чи третій рівень інтересів, виводячи на першу лінію самоусвідомлену відповідальну поведінку, повагу до подружніх, сімейних цінностей. Інстинкти, заґрунтовані у першу сигнальну систему, мають замінюватися усвідомленими цінностями вищого рівня, що ґрунтуються на відповідальності, порядності та – навіть – гідливості.

Варто також підкреслити, що такі тренінги проводять у дитячому колективі, мотивуючи учнів, скажімо, не до усвідомленого,

відповідального батьківства, але до так званого безпечного, захищеного сексу, що нібито дасть їм змогу займатися сексом без небезпеки інфікуватися СНІДом та захворюваннями, що передаються статевим шляхом. Складається враження, що автори таких тренінгів не знають, що гарантом здоров'я виступають не якісні презервативи з кожним сексуальним партнером, а сім'я, подружжя вірність і відповідальність за народжених або поки що ненароджених дітей.

Сучасні тренери в Україні – в основному не педагоги, а саме тренери. До речі, такої професії – педагог-тренер взагалі не існує [9]. Тому, якщо в навчальний заклад приходить такий собі заробітчанин і показує красиве посвідчення, в якому він іменується «педагог-тренер» – на всі сто відсотків це черговий Доктор Пі. Такі тренери – в основній своїй масі – навчені на короткотермінових курсах люди, з яких майже ніхто не має педагогічної освіти та досвіду роботи у школі. Варто підкреслити – це заробітчани, які, втім, удавано переконані у ефективності своїх технологій.

Технології соціальних смисложиттєвих тренінгів практично всі запозичені шляхом простого перекладу із відповідних моделей європейсько-американського походження. При цьому в українській мові дуже часто просто немає відповідних термінів для перекладу, і тоді виникають лінгвістичні новотвори: адвокація, коучінг, коворкінг, фасилітація, фрілансерство, фандрайзінг. Названі терміни, власне кажучи, нейтральні, не впливають на ментальність людини, є своєрідною спробою показати свою інтелектуальну зверхність, продемонструвати чи то знання іноземних мов, чи то активну участь у зарубіжних проектах, де такі терміни імпортують іноземні грантодавці.

Висновки. Тренінг – інноваційна соціально-педагогічна технологія, що, безумовно, може бути застосована в педагогічному процесі, але має певні обмеження, бо вона не враховує суто людське, розумне, раціональне, характерне саме для цієї особистості.

Тренінг перетворює вміння на навичку, доводить її до автоматизму, однак без раціонального критичного усвідомлення сутнісних характеристик самого процесу. Тренінгова технологія придатна для формування простих, усталених навичок, щодо яких немає різнобачення. Тренінги руйнують самісне, екзистенційне, особистісне, змушують працювати всіх за однією схемою, не враховують можливості особистісного раціонального розуміння проблематичних ситуацій.

Зміст тренінгу не завжди відповідає особистому світобаченню та інтересам людини, може руйнувати його моральні принципи (тренінг «подолання сором'язливості», скажімо, нібито безсоромність – справді позитивна якість).

Методика інтеракції приймається беззаперечно не всіма учасниками тренінгу, вона безумовна для партиципаторів-лідерів,

інші ж групи в аудиторії або виконують завдання тренера без особливого ентузіазму, або беруть участь у тренінгах суто формально.

Украї необхідним є додаткове науково-педагогічне і нормативно-правове обґрунтування тренінгів, що має виключити завдання шкоди їхнім учасникам.

Література

1. *Dr Paul Tosey & Dr Jane Mathison* Introducing Neuro-Linguistic Programming / Dr Paul Tosey & Dr Jane Mathison // Centre for Management Learning & Development School of Management University of Surrey, Guildford, Surrey GU2 7XH, UK. 2006 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.som.surrey.ac.uk/NLP/Resources/IntroducingNLP.pdf>.

2. *Алмонд Г., Верба С.* Гражданская культура и стабильность демократии // Полис, 1992. – № 4. – С. 122–134.

3. *Кормильцев И.* Скованные одной цепью. – М.: Советская эстрада и цирк, 1990. – 64 с.

4. Новые подходы и технологии в работе с молодежью. – М.: Фонд социального развития и охраны здоровья «ФОКУС-МЕДИА», 2010.

5. *Роджерс К. Р.* Взгляд на психотерапию: Становление человека. – М.: Издат. группа «Прогресс», «Универс», 1994. – 480 с.

6. Тренінг [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://psychologiya.com.ua/trening.html>

7. *Пузиков В. Г.* Технология ведения тренинга. – СПб.: Изд-во «Речь», 2007. – 224 с:

8. *Кларин М. В.* Корпоративный тренинг от А до Я: науч.-практ. пособ. – М.: Дело, 2000. – 224 с.

9. Національний класифікатор України. Класифікатор професій ДК 003:2010 (на зміну дк 003:2005) / Державний комітет України з питань технічного регулювання та споживчої політики. Затверджено й надано чинності наказом Держспоживстандарту України від 28.07.2010 №327 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.dk003.com/>

Реферат

ОСОБЕННОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРЕНИНГОВ В ПЕДАГОГИЧЕСКОМ ПРОЦЕССЕ

Марк Шимановский

В статье рассмотрен тренинг как инновационная социально-педагогическая технология, которая, безусловно, имеет все возможности для применения в педагогическом процессе. Иссле-

дованы возможности тренингов как педагогического средства оптимизации учебно-воспитательной работы в ПТУЗ.

Одновременно констатируется, что такая технология имеет некоторые ограничения в применении, она в определенной степени не учитывает чисто человеческое, рациональное, характерное именно для этой конкретной личности. Тренинг доводит умение до навыков, до автоматизма, однако без рационального критического осознания сущностных характеристик самого процесса. Тренинги разрушают самостное, экзистенциальное, личностное, вынуждают работать всех по одной схеме, не учитывают возможности личностного рационального понимания проблемных ситуаций. Технология пригодна для формирования простых, устоявшихся навыков, по которым нет противоречий. Содержание тренинга не всегда соответствует личному мировоззрению и интересам человека, может разрушать его моральные принципы. Методика интеракции принимается беспрекословно не всеми участниками, она безусловная для тех же партиципаторов-лидеров, другие группы в аудитории или выполняют задания тренера без особого энтузиазма, или участие в тренингах принимают чисто формально. Крайне необходимо дополнительное научно-педагогическое и нормативно-правовое обоснование тренингов, которое должно исключить нанесение вреда их участникам.

Ключевые слова: *тренинг, активные и интерактивные технологии учебно-воспитательной работы, здоровый образ жизни.*

Abstract

SPECIAL FEATURES OF TRAININGS APPLICATION IN PEDAGOGICAL PROCESS

Mark Shimanovskyi

Ph.D. in Pedagogy, Senior research fellow, of the Laboratory for career guidance and training. Institute of Vocational Education under the National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine

The paper considers training as innovative socio-educational technology which certainly possesses all the features to be used in pedagogical process. Possibilities of training as a means of optimizing the pedagogical educational work at VET schools are investigated.

At the same time the author states that this technology has some limitations to be applied, it ignores to a certain extent the purely human,

rational, specific to the particular individual. Training brings one's ability to skills and automaticity, however, excluding rational critical awareness of the essential characteristics of the process. Trainings destroy something existential and personal, they force everybody to work according to the same pattern, do not consider the possibility for personal rational understanding of problematic situations. The technology is suitable for the formation of simple, well-established skills for which there is no different vision. Training content does not always meet personal world outlook and interests of a human, it can destroy his moral principles. Methods of interactions are implicitly accepted by not all participants but it is definitely suitable for leaders. The rest of the groups in an audience either perform tasks given by a coach without much enthusiasm or take part in training only on paper. It is extremely necessary to have additional scientific-pedagogical and regulatory justification of trainings hence excluding damage to their members.

Key words: *training, active and interactive technology of educational work, healthy lifestyle.*

References

1. *Dr Paul Tosey & Dr Jane Mathison* Introducing Neuro-Linguistic Programming / Dr Paul Tosey & Dr Jane Mathison // Centre for Management Learning & Development School of Management University of Surrey, Guildford, Surrey GU2 7XH, UK. 2006 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.som.surrey.ac.uk/NLP/Resources/IntroducingNLP.pdf>.
2. *Almond G., Verba S.* Grazhdanskaya kultura i stabilnost demokrati (Social culture and democracy stability) // Polis. – 1992. – Issue 4. – P. 122–134.
3. *Kormiltsev I.* Skovannye odnoy tsepiu (Bounded with one chain). Moscow, 1990. – 64 p.
4. *Novye podkhody i tekhnologii v rabote s molodiozhiyu* (New approaches and technologies to working with youth). – Moscow, 2010.
5. *Rodzher K. R.* Vzgljad na psikhoterapiyu: Stanovlenie cheloveka (View of psychotherapy. Human formation). – Moscow, 1994. – 480 p.
6. Training [Electronic resource]: <http://psychologiya.com.ua/trening.html>
7. *Puzikov V. G.* Tekhnologiya vedeniya treninga (Technology of conducting the training). – Saint Petersburg, 2007. – 224 p.
8. *Klarin M. V.* Korporativnyi trening ot A do Ya (Corporate training from A to Z). – Moscow, 2000. – 224 p.
9. *Natsionalnyi klasyfikator Ukrainy: Klasyfikator profesiy DK 003:2010* (National occupations classifier of DK 003:2010) / Derzhavnyi komitet Ukrainy z pytan tekhnichnoho rehuliuвання ta spozhyvchoyi polityky. Zatverdzheno ta nadano chynnosti nakazom Derzhspozhyvstandartu Ukrainy vid 28.07.2010 №327. [Electronic source], <http://www.dk003.com/>

РОЗДІЛ 3. ІНФОРМАТИЗАЦІЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ І НАВЧАННЯ

УДК 377.004(075)

ОСОБЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ WEB-ПІДРУЧНИКА У ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНІЙ ОСВІТІ

Андрій Гуралюк

Реферат

Сучасна освіта зорієнтована на використання різних форм і методів організації навчального процесу. Одним з актуальних й перспективних напрямів розвитку сучасної педагогічної науки є створення і впровадження електронних посібників та підручників у навчальний процес.

Лабораторією підручникотворення для системи ПТО теоретично обґрунтовано і розроблено методику створення та застосування у навчальному процесі професійно-технічних навчальних закладів (ПТНЗ) електронних підручників; розроблено технологію формування й використання web-підручника як електронного підручника нового покоління.

На основі досліджень та їх практичного втілення створено контент-бібліотеку електронних підручників зі спеціальних дисциплін для системи ПТО (www.profua.info) та низку окремих платформ для розроблення й розміщення у мережі Internet електронних підручників нового покоління.

У статті розкриваються особливості технологічних рішень, які сформувалися в результаті розподіленого розташування веб-ресурсів, підвищення швидкості обробки даних на самому сервері та передачі даних. Обґрунтовується можливість використання сторонніх депозитаріїв для зменшення навантаження на сервер платформи окремого підручника, розв'язуються питання пов'язані із забезпеченням авторських прав тощо.

Побудова головного ресурсу (інтеграційної системи) на основі CMS Joomla 2.5 дає змогу використовувати всі особливості цієї системи, а саме: гнучкі інструменти управління обліковими записами, інтерфейс для управління медіа-файлами, підтримку створення багатомовних варіантів сторінок, адресну книгу користувачів, голосування, функції категоризації посилань та обліку кліків, систему шаблонів, підтримку меню, управління новинними потоками, XML-RPC API для інтеграції з іншими системами, підтримку кешування сторінок і великий набір готових доповнень. Одним з таких доповнень є використаний у платформі WYSIWYG-редактор JCE, що є одним з найкращих візуальних редакторів свого класу. Крім того, CMS Joomla 2.5 дає змогу порівняно легко

використовувати технології сторонніх розробників. Так, загальний пошук ресурсів у системі контент-бібліотеки реалізовано за допомогою користувальницького пошуку Google, а також реалізована мультиплатформенність за допомогою компонента інтеграції з Moodle.

Кінцевий користувач (учень) отримує досить простий щодо використання інтерфейс підручника, який не потребує додаткового вивчення, де є всі особливості сучасного web-ресурсу: система гіпермедіа, рухомі елементи, випадаючі панелі, наприклад зі змістом тощо.

Ключові слова: *електронний підручник, web-підручник, інформаційні технології, веб-ресурси, контент-бібліотека, інтерактивна взаємодія, освітній інформаційний ресурс, «хмарні» технології.*

Вступ. Сучасна освіта зорієнтована на використання різних форм і методів організації навчального процесу. Одним з актуальних та перспективних напрямів розвитку сучасної педагогічної науки є створення і впровадження електронних посібників та підручників у навчальний процес.

Електронний підручник розглядається як освітній інформаційний ресурс, створення, поширення і використання якого можливе тільки із застосуванням сучасних інформаційних технологій та електронної обчислювальної техніки, а web-підручник – як сучасна форма електронного підручника, що послуговується мережевими технологіями.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання, пов'язані з дослідженням, теоретичним обґрунтуванням, розробленням, впровадженням електронних підручників (електронних засобів навчання) та їхнім впливом на педагогічний процес останні десятиліття розглядаються багатьма науковцями. Зокрема, вагомий вклад внесли такі дослідники, як В. Віхрев, К. Кошко, Н. Єлістратова, В. Тоїскін, В. Стародубцев, В. Агєєв, І. Лернер, О. Тихомирова, Е. В. Биков, Р. Гуревич, М. Жалдак, Ю. Жук, Ю. Машбиць, В. Олійник, С. Сисоєва, Р. Андерсон, Л. Зазнобіна, А. Журін, Дж. Грімм, О. Козлов, Д. Корягін, Г. Краснова, П. Образцов, Н. Тализіна, У. Хортон та ін.

Проте публікації мають, як правило, рекомендаційний характер і декларативно визначають: підручник має володіти певним переліком властивостей, повинен використовуватись із зазначеною метою тощо.

Мета статті – розкрити особливості web-підручників, розроблених лабораторією підручникотворення для системи ПТО Інституту професійно-технічної освіти НАПН України, та показати переваги їх використання порівняно із традиційними електронними підручниками.

Виклад основного матеріалу. Для розуміння особливостей реалізації задачі, поставленої лабораторією підручникотворення для системи ПТО, відповідно до теми науково-дослідної роботи «Методичні основи створення підручника нового покоління для професійно-технічних навчальних закладів» означимо деякі ключові положення. Лабораторією було:

- теоретично обґрунтовано й розроблено методику створення та застосування електронних підручників у навчальному процесі ПТНЗ;

- розроблено технологію створення й використання web-підручника як електронного підручника нового покоління;

- розроблено і вдосконалено спеціалізоване програмне забезпечення для створення електронної бібліотеки з використанням технологій віддаленого доступу (у тому числі «хмарних») до ресурсів бібліотеки;

- розроблено й удосконалено спеціалізоване програмне забезпечення для створення web-підручників для їх використання як ресурсів електронної контент-бібліотеки;

- створено web-підручники для системи ПТО;

- сформовано контент-бібліотеку електронних підручників зі спеціальних дисциплін для системи ПТО.

Очевидна і практична цінність електронних посібників та підручників. З їх допомогою можна не тільки повідомляти фактичну інформацію, забезпечену ілюстративним матеріалом, а й наочно демонструвати ті чи інші процеси, що неможливо показати при використанні стандартних методів навчання. Крім того, електронний посібник створює більше можливостей учням для самостійної роботи, даючи змогу вибирати глибину вивчення теми. Також важливе значення електронних посібників у тому, що є змогу швидко доповнювати або змінювати текстовий чи ілюстративний матеріал в разі такої необхідності.

Порівняно зі «звичайними» електронними підручниками та підручниками на локальних носіях (жорсткі і CD-диски тощо) web-підручники використовують дидактичні можливості інформаційних технологій, що дають змогу у процесі освітньої діяльності реалізувати такі форми інформаційної взаємодії:

- взаємодія віддалених учасників процесу навчання між собою: викладача й учня, учня або групи учнів, наприклад, при електронному листуванні, організації дискусій через телеконференції та відеоконференції;

- взаємодія учасників процесу навчання (викладача, майстра, учнів) з віддаленими джерелами інформації, наприклад, при здійсненні пошуку та систематизації інформації, переміщення (навігації) по гіпертекстовим ресурсам глобальної мережі.

- При цьому інформаційна взаємодія можлива, коли:

- усі учасники процесу навчання одночасно ведуть безпосередній діалог за комп'ютером, утворюючи синхронну взаємодію;

учасники навчання знайомляться з навчальними матеріалами або виконують певну дію за комп'ютером не водночас, а в зручний для кожного час, створюючи асинхронну взаємодію [1].

Відмінності web-підручників для кінцевого користувача власне й зумовлені можливістю реалізації таких особливостей.

А тепер більш детально охарактеризуємо розроблені лабораторією web-підручники.

1) Розроблені підручники відповідають Положенню «Про електронні освітні ресурси», затверджене Наказом Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України 01.10.2012 №1060, де зазначено, що електронний навчальний посібник – навчальне електронне видання, використання якого доповнює або частково замінює підручник, а електронний підручник – це електронне навчальне видання із систематизованим викладом дисципліни (її розділу, частини), що відповідає навчальній програмі [2], оскільки структура кожного підручника побудована на основі відповідного Державного стандарту.

Таким чином, на відміну від переважної більшості електронних ресурсів, що використовуються в навчально-виробничому процесі ПТНЗ, розробки лабораторії підручникотворення дійсно є електронними підручниками.

2) Для розроблення електронних підручників були використані серверні технології, тобто технології віддаленого доступу до мережі Інтернет.

Перші електронні підручники лабораторії підручникотворення були розроблені в Moodle – безкоштовній, відкритій (Open Source) системі управління навчанням, орієнтованій насамперед на взаємодію між викладачем та учнями, організацію традиційних дистанційних курсів, а також підтримки очного навчання.

Проте враховуючи поставлені у дослідженні задачі, було прийнято рішення про створення власної платформи для роботи з електронними ресурсами на базі відкритої універсальної системи керування публікацією інформації в Інтернеті (CMS) Joomla 2.5.

Запропонована технологія використовує компонент K2 для організації контенту в Joomla, розроблений лабораторією компонент TextBook Maker (TBM) та інші компоненти CMS Joomla 2.5.

Отже, підручники, розроблені лабораторією з використанням різних технологій, є web-підручниками, тобто підручниками нового покоління. Принагідно зазначимо, що спеціалізованого програмного забезпечення для створення web-підручників не існує. На сьогодні день розроблення web-підручників здійснюється за допомогою стандартних програмних додатків та/або безпосередньо мов програмування і різноманітних HTML-редакторів, призначених для створення web-сайтів та систем дистанційного навчання.

Так, для створення електронних підручників, розміщених на платформі Moodle, використано редактор Microsoft FrontPage.

Розроблені лабораторією на базі CMS Joomla 2.5 підручники можуть функціонувати як самостійні web-ресурси, так і у складі контент-бібліотеки, розміщеної на веб-ресурсі контент-бібліотеки www.profuia.info.

Контент-бібліотека електронних підручників нового покоління (web-підручників) покликана забезпечувати інтегративну взаємодію окремих платформ створення підручників, кожна з яких, як зазначалось, є окремим повноцінним сайтом [3]. Адже фактично кожен колектив авторів працює із власною платформою, що потім пов'язується із загальною системою (рис. 1).

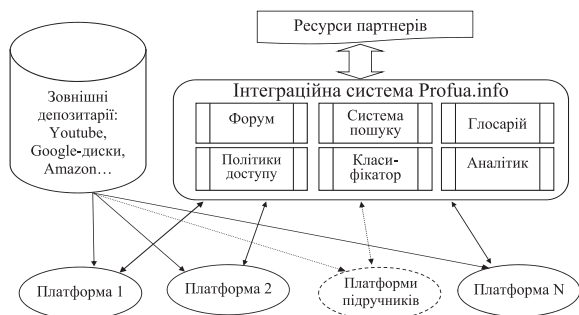


Рис. 1. Схема взаємодії окремих платформ підручників

Кожна авторська платформа (окремий підручник) може бути розміщений за довільною інтернет-адресою, створюючи відтак хмару платформ підручників. Кінцевий користувач може отримати доступ до платформи підручника як з основного сайту, так і ввівши її власну адресу. Таке розміщення має низку переваг порівняно з традиційним розташуванням електронних бібліотек на одному ресурсі. Зокрема:

1. Убезпечується робота всієї системи, оскільки відмова окремого сервера (крім сервера інтегруючого ресурсу) може спричинити припинення роботи лише одного підручника;

2. Припинення роботи сервера головного ресурсу не спричиняє відмови роботи окремого підручника, до якого може бути отриманий доступ введенням його безпосередньої адреси, а впливає лише на низку таких допоміжних функцій, як наявність форуму, каталогізований доступ до підручників, пошук у середині системи тощо. При цьому, якщо «падіння» головного сервера відбудеться у процесі розроблення окремого підручника, це жодним чином не вплине на роботу розробників;

3. За рахунок того, що кожен підручник має свою платформу значно зростає швидкість обробки даних на самому сервері. Зменшується навантаження на окремий сервер щодо передачі даних, оскільки одночасне до нього звертаються тільки ті, хто працює з даним конкретним підручником;

4. Використання сторонніх депозитаріїв також сприяє зменшенню навантаження на сервер платформи окремого підручника, а відтак і швидкості обміну даними з кінцевим користувачем. Так, практика показала, що відео-файли доцільно розташовувати на сервісі відеохостингу YouTube (<https://www.youtube.com/>). Водночас продовжується вивчення можливостей й доцільності використання інших «хмарних» сервісів, таких як Google-диск, Amazon тощо;

5. Побудова головного ресурсу (інтеграційної системи) на основі CMS Joomla 2.5 дає змогу використовувати всі особливості цієї системи, а саме: гнучкі інструменти управління обліковими записами, інтерфейс для управління медіа-файлами, підтримку створення багатомовних варіантів сторінок, адресну книгу користувачів, голосування, функції категоризації посилань та обліку кліків, систему шаблонів, підтримку меню, управління новинними потоками, XML-RPC API для інтеграції з іншими системами, підтримку кешування сторінок і великий набір готових доповнень. Одним із таких доповнень є використаний у платформі WYSIWYG-редактор JCE, що є одним з найкращих візуальних редакторів свого класу. Крім того, CMS Joomla 2.5 дає змогу використовувати технології сторонніх розробників. Так, загальний пошук ресурсів у системі контент-бібліотеки реалізовано за допомогою користувальницького пошуку Google, а мультиплатформність – за допомогою компонента інтеграції з Moodle.

З позиції розробника електронного підручника запропонована лабораторією підручникотворення окрема платформа теж має низку переваг порівняно із звичними засобами розроблення web-підручників, а саме.

1. Розроблення електронного ресурсу (web-підручника чи посібника) відбувається безпосередньо в мережі Інтернет, тобто розробник може спостерігати за результатами своєї роботи в режимі реального часу і бачити кінцевий результат;

2. Використовуючи вбудовані засоби CMS Joomla 2.5, інтегровані у платформу компоненти, розроблений лабораторією компонент Text Book Maker (TBM), призначений власне для розроблення електронних підручників, було розроблено відносно просту для роботи систему створення електронних підручників. Фактично розробник, який знає основи роботи з текстовим редактором (наприклад MS Word) може самостійно за кілька годин оволодіти технологією створення підручника (мається на увазі

технологія введення й відображення web-підручника). Наприклад, було автоматизовано створення тестових завдань, використано технологію автоматичної зміни розмірів графічних зображень тощо;

3. Використання окремого ресурсу для кожного авторського колективу частково дає змогу вирішувати питання авторських прав, адже доступ до адміністративної частини конкретної платформи отримують тільки розробники певного підручника, які можуть визначати права доступу і до самого підручника;

4. Платформа реалізована таким чином, що унеможливорює копіювання всього матеріалу підручника: web-підручник складається з окремих сторінок, кожна з яких технічно є окремим електронним ресурсом;

5. Оскільки кожен підручник фактично є окремим сайтом, побудованим з використанням CMS Joomla 2.5, він може незалежно від головного ресурсу та інших підручників бути доповнений, модернізований за допомогою компонентів Joomla. Таким чином, за наявності відповідної кваліфікації окремих автор може змінювати як інтерфейс, так і функціональне наповнення платформи.

Кінцевий користувач (учень) отримує досить простий у використанні інтерфейс підручника, що не потребує додаткового вивчення, у якому є всі особливості сучасного web-ресурсу: система гіпермедіа, рухомі елементи, випадаючі панелі (наприклад із змістом) та багато іншого.

Висновок. Лабораторією підручникотворення для системи ПТО Інституту професійно-технічної освіти було створено технологію розроблення електронного підручника нового покоління (web-підручника), що є комплексом організаційних та програмних заходів, здатних забезпечити створення та розміщення електронних підручників у мережі Internet. Використання сучасних web-технологій (у тому числі «хмарних») дало змогу отримати продукт, що не поступається у якості зарубіжним аналогам та означити шляхи подальшої роботи над вдосконаленням створеної технології.

Література

1. *Фурман В. А.* Методика використання інформаційно-комунікаційних технологій у ПТНЗ [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.docme.ru/doc/143117/furman-v.-a>.

2. Положення про електронні освітні ресурси: Наказ Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України від 01.10.2012 № 1060 [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z1695-12>.

3. *Гуралюк А. Г.* Прототип контент-бібліотеки для системи ПТО /А. Г. Гуралюк // Тези звіт. наук.-практ. конф. «Наук.-метод. забезпечення проф. освіти і навчання» (м. Київ, 29 берез. 2012 р.) / Ін-т проф.-тех. освіти НАПН України / за заг ред. В. О. Радкевич. – К.: ПТО НАПН України, 2012. – Т. 1. – С. 143–146.

Реферат

ОСОБЕННОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ WEB-УЧЕБНИКА В ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОМ ОБРАЗОВАНИИ

Андрей Гуралюк

Современное образование ориентировано на использование различных форм и методов организации учебного процесса. Одним из актуальных и перспективных направлений развития современной педагогической науки является создание и внедрение электронных пособий и учебников в учебный процесс.

Лабораторией учебников для системы ПТО теоретически обоснована и разработана методика создания и применения в учебном процессе профессионально-технических учебных заведений (ПТУЗ) электронных учебников; разработана технология формирования и внедрения web-учебника как электронного учебника нового поколения.

На основе исследований и их практического воплощения создана контент-библиотека электронных учебников по специальным дисциплинам для системы ПТО (www.profua.info) и ряд отдельных платформ для разработки и размещения в сети Internet электронных учебников нового поколения.

В статье раскрываются особенности технологических решений, которые сформировались в результате распределенного расположения веб-ресурсов, повышение скорости обработки данных на самом сервере и передачи данных. Обосновывается возможность использования сторонних депозитариев для уменьшения нагрузки на сервер платформы отдельного учебника, решаются вопросы, связанные с соблюдением авторских прав и т.д.

Построение главного ресурса (интеграционной системы) на основе CMS Joomla 2.5 позволяет использовать все особенности этой системы, а именно: гибкие инструменты по управлению учетными записями, интерфейс для управления медиа-файлами, поддержку создания многоязычных вариантов страниц, адресную книгу пользователей, голосования, функции категоризации ссылок и учета кликов, систему шаблонов, поддержку меню, управление новостными потоками, XML-RPC API для интеграции с другими системами, поддержку кэширования страниц и большой набор готовых дополнений. Одним из таких дополнений является использован в платформе WYSIWYG-редактор JCE, что является одним из лучших визуальных редакторов своего класса. Кроме того, CMS Joomla 2.5 позволяет сравнительно легко использовать технологии сторонних разработчиков. Так, общий поиск ресурсов в системе контент-библиотеки реализовано с помощью пользовательского поиска Google, а также реализована мультиплатформенность с помощью компонента интеграции с Moodle.

Конечный пользователь (ученик) получает достаточно простой в использовании интерфейс учебника, который не требует дополнительного изучения, где присутствуют все особенности современного web-ресурса: система гипермедиа, подвижные элементы, выпадающие панели, например с содержанием и многое другое.

Ключевые слова: электронный учебник, web-учебник, информационные технологии, веб-ресурсы, контент-библиотека, интерактивное взаимодействие, образовательный информационный ресурс, «облачные» технологии.

Abstract

FEATURES OF THE USING WEB-TEXTBOOK IN THE VOCATIONAL EDUCATION

Andriy Huraliuk

Ph.D. in Pedagogy, Senior research fellow, Head of the Laboratory of textbook creation for VET system. Institute of Vocational Education under the National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine

Modern education is focused on the use of various forms and methods of educational process organization. One of the current and prospective areas of modern pedagogy is the use of online manuals and textbooks.

The laboratory of creation textbooks for the VET system has theoretically proved and developed methods of creating and using electronic textbooks in vocational schools teaching process; has developed technology to create and use web-textbooks as electronic textbooks of new generation.

A content library of e-textbooks on specific subjects for the VET system (www.profua.info), and a number of separate platforms for developing and placing e-textbooks on the Internet are created on the basis of research and its practical implementation.

The article covers some of the features of technological solutions applied by means of distributed locations of web resources, increase of processing speed at the server and data communication. The possibility to use third-party depositories for reducing the load on the separate textbook platform server are proved, some issues related to copyright are solved, etc.

Construction of main resources (integration system) based on CMS Joomla 2.5 allows to use all the features of the system, specifically:

flexible instruments on account management, interface for managing media files, support for creation of multilingual versions of pages, user address book, voting, feature for categorization of links and clicks calculation, templates system, menu support, news flow management, XML-RPC API for integration with other systems, support for page caching, and large collection of ready additions. One of these additions is used JCE in the platform WYSIWYG-editor, which is by far one of the best visual editors in its class. Furthermore CMS Joomla 2.5 enables to use third-party technologies easily. The total search of resources in the system of content library is implemented with help of the search engine Google, multipatformness is realized by means of the Moodle integration component.

The end user (student) obtains fairly easy to use textbook interface that does not require additional investigation, which contains all the features of a modern web-resource: hypermedia system, moving parts, drop-down panels, for instance with the content, and so on.

Key words: *electronic textbook, web-textbook, information technology, web-resources, content-library, interaction, educational information resource, "cloud" technology.*

References

1. *Furman V. A.* Metodyka vykorystannia informatsiino-komunikatsiinykh tekhnolohiy u PTNZ (Methodology of ICT use at VET schools). [Electronic source], <http://www.docme.ru/doc/143117/furman-v.-a>.
2. Polozhennia pro elektronni osvityni resursy: Nakaz Ministerstva osvity I nauky, molodi ta sportu Ukrainy vid 01.10.2012, № 1060. (Regulation on electronic educational resources: Order by the Ministry of education and science, youth and sports of Ukraine dated 01.10.2012, №1060). [Electronic source], <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z1695-12>.
3. *Huraliuk A. H.* Prototyp content-biblioteky dlia systemy PTO (Content-library prototype for VET system) // Nauk.-metod. zabezpechennia prof. osvity i navchannia. – Kyiv, 2012. – Vol. 1. – P. 143–146.

ВПРОВАДЖЕННЯ ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ У НАВЧАЛЬНО-ВИХОВНОМУ ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

Ірина Савченко

Реферат

У статті актуалізовано проблему дослідження впровадження інформаційно-комунікаційних технологій (далі – ІКТ) у навчально-виховний процес ПТНЗ. Представлено результати констатувального експерименту щодо виявлення рівня володіння інформаційно-комунікаційними технологіями директорів, заступників директорів, викладачів загальноосвітніх дисциплін, викладачів загальнопрофесійної та професійно-теоретичної підготовки, майстрів виробничого навчання. Виявлено причини і гальмівні фактори, що спричиняють недостатній рівень використання педагогічними працівниками ПТНЗ цих засобів у професійній діяльності. Окреслено переваги використання сучасних засобів ІКТ у процесі формування професійної компетентності майбутніх кваліфікованих робітників в умовах розбудови інформаційно-комунікаційного середовища ПТНЗ. Презентовано підходи та технології щодо активізації поширення знань з використання сучасних інформаційно-комунікаційних технологій у практику роботи педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів України в умовах формування відкритого освітнього інформаційного простору. Зроблено висновки про те, що процес навчання з використанням інформаційно-комунікаційних технологій принципово відрізняється від традиційної професійної підготовки за змістом, методами й технологіями, характером діяльності викладача і студента, а також кінцевими результатами. Зазначено, що значення використання ІКТ у ході професійної підготовки не можна недооцінювати, особливо у сфері обслуговування кваліфікованими робітниками складних технічних пристроїв на основі сучасних комп'ютерних програм і під час впровадження інноваційних виробничих технологій.

Ключові слова: інформаційно-комунікаційні технології; навчально-виховний процес; професійно-технічний навчальний заклад (ПТНЗ).

Актуальність дослідження методичних підходів щодо використання інформаційних технологій у навчально-виховному процесі ПТНЗ зумовлена сучасними тенденціями інформатизації, масової комунікації та глобалізації суспільства третього тисячоліття, що змінюють соціальне замовлення на професійний рівень підготовки майбутнього кваліфікованого робітника. Ці зміни полягають у тому, що видозмінюються вимоги до підготовки фахівців,

зокрема в таких напрямках, як: самостійність отримання освіти; відповідальність за вибір режиму навчальної діяльності та інформаційної взаємодії із джерелами знань; планування навчальної траєкторії; готовність випускників ПТНЗ до використання сучасних інноваційних виробничих технологій у майбутній професійній діяльності.

В той же час роботодавці, учні ПТНЗ більш впевнено вимагають від виробників освітніх послуг гарантій якості їхнього кінцевого продукту. Проте реальна якість підготовки трудового потенціалу держави, за свідченням роботодавців, не відповідає вимогам інноваційного виробництва з причини недостатнього рівня сформованості професійних, надпрофесійних та ключових компетентностей випускників.

Сьогодні одним із засобів підвищення якості професійного навчання виступають ІКТ, що зумовлюється гіпершвидкою трансформацією постіндустріального суспільства в інформаційне співтовариство, якому притаманні такі особливості, як: збільшення ролі знань у житті людства; зростання частки інфокомунікацій; ускладнення й експоненційний розвиток технологій; розвиток глобального інформаційного простору, який забезпечує ефективну інформаційну взаємодію, доступність світових інформаційних ресурсів, а відтак – задоволення соціальних і особистих потреб людини.

В інформаційному суспільстві інформація визнається найціннішим ресурсом. Саме вона надає сьогодні особистості більше можливостей щодо підвищення власного загальнокультурного й професійного рівня впродовж усього життя. При зміні стількох соціальних, технологічних і культурних параметрів одночасно відбуваються радикальні зміни на всіх цих рівнях суспільства, зокрема в освіті. Змін зазнає методологія освіти, сучасне техніко-технологічне забезпечення навчального і виховного процесу, методи навчання, рівень самостійності й траєкторія отримання знань, вид і режим навчальної діяльності, процес планування професійної кар'єри.

Постановка проблеми. В умовах недостатнього фінансування закладів профтехосвіти, застарілої матеріально-технічної бази ПТНЗ, що не встигає за експоненційним розвитком техніки і сучасного виробництва, підвищення якості й ефективності професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників уможливорюється шляхом інтенсифікації навчального процесу унікальними щодо педагогічного використання засобами інформаційно-комунікаційних технологій, що потребують подальшого теоретичного вивчення й впровадження у педагогічну практику.

Мета статті полягає у виявленні можливостей і переваг впровадження ІКТ навчання в процесі підготовки фахівців у навчальних закладах професійно-технічної освіти, інтенсифікації інтелектуальної діяльності педагогічних працівників за рахунок використання цих технологій, окресленні методичних підходів та

технологій щодо активізації поширення знань про використання сучасних ІКТ серед педагогічних працівників ПТНЗ в умовах формування відкритого освітнього інформаційного простору.

У педагогічній теорії загальнодидактичним та методичним питанням застосування засобів ІКТ у ході професійної підготовки кваліфікованих робітників упродовж останнього десятиліття приділяється належна увага. Значні досягнення у вирішенні проблем інформатизації освіти, використання ІКТ у професійній освіті мають такі українські й зарубіжні вчені, як: В. Биков, Р. Гуревич, А. Гуржій, Г.ж. Кедрович, М. Козяр, М. Кларін, Л. Зайнутдінова, І. Роберт, І. Романова, Г. Сажко, С. Сисоєва, О. Спінін та ін. Аналіз цих досліджень показує, що проблемам методології і теорії інформатизації освіти, а також підвищенню ефективності інформаційно-комунікаційних технологій приділяється належна увага. Проблеми дидактики комп'ютерного навчання вивчалися Ю. Дорошенком, М. Жалдаком, Ю. Жуком, М. Кадемією, О. Околеловою, В. Триусом та ін. Однак практика професійно-технічної освіти свідчить про наявність низки проблем, пов'язаних із розробленням теоретико-методологічних засад використання ІКТ у навчанні, що позначається відсутністю розроблених й затверджених на рівні Міносвіти навчально-методичних комплексів для професійної підготовки кваліфікованих робітників, єдиних концептуальних підходів щодо створення відкритого освітнього простору профтехосвіти, електронних підручників тощо.

Сьогодні інформаційно-комунікаційні технології в освіті дають змогу автоматизувати моніторингові процедури; інтенсифікувати процес навчання; створювати доступні електронні бази знань; позиціонувати навчальні заклади засобами сайтів та відкритих порталних структур; створювати методичні блоги для обміну передовим педагогічним досвідом; робити процес навчання більш привабливим для «важких», непосидючих учнів; вибудовувати більш досконалу індивідуальну траєкторію навчання майбутнім кваліфікованим робітникам; розвивати навички самостійного розвитку і побудови професійної кар'єри впродовж життя.

Також зазначимо, що розбудова інноваційної економіки України унеможливорюється відсутністю достатньої кількості й рівня підготовки кваліфікованих робітників з технологічно складних, наукомістких професій, у яких Україна має нагальну потребу і попит на які не може задовольнити система професійно-технічної освіти. Якщо проаналізувати Державні освітні стандарти ПТО з конкретних професій, то можна з'ясувати, що тільки 21% з них розроблено з цією метою. То про який інноваційний розвиток виробництва в Україні може йтися? І це при тому, що світовий досвід свідчить про активне навчання цим професіям у країнах, феномен економічного розвитку яких визнаний людством. Недостатня кіль-

кість підготовлених кваліфікованих робітників з таких професій в Україні пояснюється потребою складного технологічного обладнання і сучасних виробничих технологій, недостатньою кількістю кваліфікованих педагогічних кадрів, які мають спеціальну фахову й водночас педагогічну підготовку. Саме ІКТ, зокрема засоби інтерактивного навчання (віртуальні моделі, тренажери, тестуючі системи), дають змогу збільшити обсяги підготовки за такими професіями, наблизити її до вимог сучасного виробництва, зробити менш фінансовозатратною.

Під засобами інформаційно-комунікаційних технологій ми розуміємо програмні, програмно-апаратні й технічні засоби та пристрої, що функціонують на базі мікропроцесорної, обчислювальної техніки, а також сучасні засоби і системи трансляції інформації, інформаційного обміну, що забезпечують такі операції, як: збір, продукування, накопичення, зберігання, передача інформації і можливість доступу до інформаційних ресурсів локальних та глобальних мереж. До засобів ІКТ належать: ЕОМ; ПЕОМ; комплекти термінального обладнання для ЕОМ усіх класів, локальні обчислювальні мережі, пристрої вводу-виводу інформації, засоби вводу і маніпулювання текстовою та графічною інформацією, засоби архівного зберігання великих обсягів інформації й інше периферійне обладнання сучасних ЕОМ; пристрої для перетворення даних з графічної або звукової форми представлення даних у цифрову; засоби і пристрої маніпулювання аудіовізуальною інформацією (на базі технологій мультимедіа та «Віртуальна реальність»); системи штучного інтелекту; системи машинної графіки, програмні комплекси (мови програмування, транслятори, компілятори, операційні системи, пакети прикладних програм); інформаційно-аналітичні системи управління; сучасні засоби зв'язку [4, с. 335].

Ми дослідили, що впровадження засобів ІКТ педагогічними працівниками у навчально-виховний процес ПТНЗ залежить від таких впливових чинників, як: рівень їхньої освіти та кваліфікації; лідерські якості (бажання бути новатором щодо впровадження нових педагогічних засобів та методик, досягати якісних результатів своєї діяльності); уміння самостійно здійснювати пошук ІКТ та засобів віртуальної наочності (ЗВН) з метою підвищення ефективності навчального процесу, опановувати їх і застосовувати у професійній діяльності; ступеня інформаційно-аналітичної грамотності; додатково отриманих надпрофесійних компетентностей (чи то комп'ютерна графіка, чи програмування, сучасні сервіси і програми); фінансового стану (можливість придбати комп'ютерну техніку та програмне забезпечення); доступ до мережі Інтернет тощо.

Деякі педагогічні працівники, яким притаманні лідерські позиції в використанні нових педагогічних технологій та вимогливість до підготовки кваліфікованих робітників, не задовольняються

відсутністю навчально-методичних комплексів і педагогічних програмних засобів, створених на основі ІКТ. На основі системного підходу вони здійснюють пошук та відбір сучасних програмних засобів, що доцільно використовувати для оптимізації навчального процесу. Завдяки їхній пошуковій творчій роботі в педагогічну практику увійшли презентаційні засоби, тестуючі системи Sun Rav Test Office Pro», «Net Support Manager», «My Test», «Test-W2», електронні бібліотеки, навчальні сайти та блоги обміну передовим педагогічним досвідом, програмні засоби інтерактивного навчання на базі тригер-технологій, опитувальні форми Google, дидактичні матеріали для використання в навчальному процесі програмних продуктів Windows Movie Maker, Render Soft, Cam Studio, сервіси Інтернет, на основі яких розробляються і впроваджуються в навчальний процес (на жаль, у недостатній кількості) методичні матеріали нового формату, що сприяють підвищенню пізнавальної активності учнів та формуванню в них професійної компетентності.

Проблемними для викладачів залишаються такі питання, як створення флеш-анімацій, навчальних відеофільмів, їх оцифрування та сканування великих обсягів навчального матеріалу. Створення таких засобів потребує не тільки додаткового фінансування і часу, а й спеціальних знань та вузькопрофільних компетенцій.

Проаналізувавши **результати останніх інноваційних вис-тавок**, можна зазначити, що серед переможців конкурсів лідирують педагогічні працівники, які самостійно здійснюють пошук ІКТ для модернізації процесу навчання і на їх основі розробляють педагогічні програмні засоби. Такий пошук цілком виправданий, тому що, на жаль, сучасні стандарти професійно-технічної освіти не забезпечені електронними навчально-методичними комплексами. Засоби, що розробляються педагогами, можуть бути як досить простими, так і складними (хмарні технології; 3-D проектування).

Проте даний процес утруднюється недостатнім рівнем техніко-технологічної, інформаційно-комунікаційної та інформаційно-аналітичної компетентності педагогічних працівників ПТНЗ. Аналіз навчальних планів і програм інститутів післядипломної педагогічної освіти та курсів підвищення кваліфікації педагогічних працівників ПТНЗ свідчить про те, що методики використання ІКТ у навчально-виховному процесі ПТНЗ розглядаються досить поверхово.

Впровадження засобів ІКТ в освіті висуває підвищені вимоги до педагогічних методів, технологій навчальної діяльності кваліфікованих робітників, що також на сьогодні недостатньо розроблені. Дидактичні умови формування знань, умінь, професійної компетентності майбутніх кваліфікованих робітників у процесі навчання із застосуванням ІКТ теж потребують «донесення» до практиків. Все це призводить до того, що наявне навчально-методичне забезпечення стримує підвищення якості професійної

підготовки, не дає змоги повноцінно вирішувати педагогічні завдання в навчанні.

Нами виявлена необхідність розв'язання зазначеної проблеми, що посилюється наявністю **низки суперечностей**, а саме між:

вимогами сучасного інформаційного суспільства до якості професійної діяльності педагогічних працівників та відсутністю належного рівня їхньої підготовки;

тенденцією інформатизації освіти й недостатнім рівнем готовності впровадження педагогічними працівниками ПТНЗ засобів ІКТ у процес підготовки майбутніх кваліфікованих робітників;

об'єктивною необхідністю підвищувати рівень знань педагогічних працівників ПТНЗ щодо використання сучасних засобів ІКТ та інтерактивного навчання у навчально-виробничому і виховному процесі й відсутністю теоретико-методологічних основ його педагогічного супроводу;

підвищеними вимогами до педагогічних методів, технологій навчальної діяльності, що забезпечили б підготовку майбутніх конкурентоспроможних кваліфікованих робітників і недостатньо розробленими методиками використання ІКТ навчання у навчальних закладах професійної освіти.

Виявлені суперечності підтверджуються результатами аналізу рівня оволодіння педагогічними працівниками ІКТ у навчальних закладах професійної освіти. Так, у 2012/13 н.р. спільно з Інститутом інноваційних технологій та змісту освіти Міністерства освіти і науки України лабораторією «Всеукраїнський інформаційно-аналітичний центр ПТО» було проведено дослідження у 27-ми регіонах України щодо визначення рівня володіння ІКТ педагогічними працівниками ПТНЗ, зокрема серед таких категорій працівників, як директори, заступники директорів, викладачі загальноосвітніх дисциплін, викладачі загальнопрофесійної та професійно-теоретичної підготовки, майстри виробничого навчання (рис. 1,2,3,4,5).

Проведений аналіз діяльності директорів, заступників директорів ПТНЗ, викладачів загальнопрофесійної та професійно-теоретичної підготовки показав, що в цих групах працівників спостерігається високий (відповідно 51, 52, 46%) та середній, достатній рівень володіння ІКТ (відповідно 13, 10, 14%).

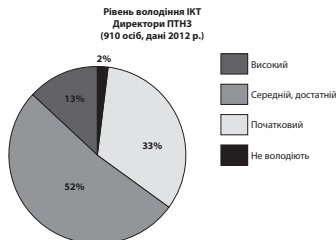


Рис. 1. Рівень володіння ІКТ директорів ПТНЗ

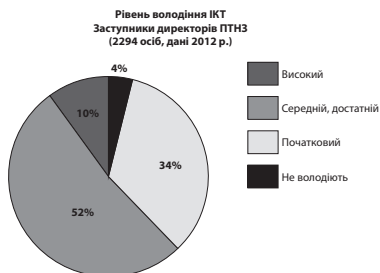


Рис. 2. Рівень володіння ІКТ заступників директорів ПТНЗ

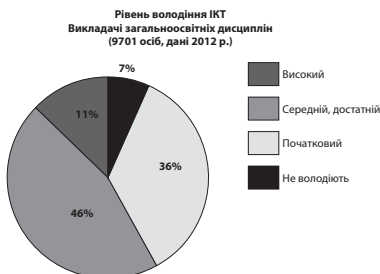


Рис. 3. Рівень володіння ІКТ викладачів загальноосвітніх дисциплін



Рис. 4. Рівень володіння ІКТ викладачів загальнопрофесійної та професійно-теоретичної підготовки

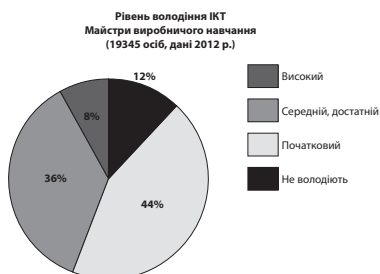


Рис. 5. Рівень володіння ІКТ майстрів виробничого навчання

Недостатній рівень володіння ІКТ за результатами анкетування показали майстри виробничого навчання (44%) та викладачі загальноосвітніх дисциплін (57%). У категорії «Не володіють ІКТ та володіють на початковому рівні» «лідирують» майстри виробничого навчання ПТНЗ, у яких цей показник становить 56%, а у викладачів загальноосвітніх дисциплін – 43%.

Як свідчить практика, **причини, що призводять до такого становища**, полягають у тому, що майстри виробничого навчання, викладачі загальноосвітніх дисциплін не мають відповідної фахової підготовки щодо використання ІКТ. Недостатній рівень знань під час отримання педагогічної освіти, відсутність курсів підвищення кваліфікації, спрямованих на використання ІКТ у навчальному й управлінському процесі, змушують багатьох з них займатися самоосвітою, переймати досвід колег, шукати в мережі Інтернет програмні засоби для оптимізації процесу навчання, апробувати їх і самостійно розробляти рекомендації щодо їх використання.

Також під час опитування педагогічних працівників різних категорій було **окреслено такі переваги використання ІКТ**: сприяння створенню відкритого освітнього простору ПТНЗ; забезпечення як учнів, так і викладачів новим концептуальним інструментарієм пізнавального характеру; підвищення раціональності й ефективності навчання; більш упевнена побудова власної траєкторії навчання; включення дітей з обмеженими можливостями в освітній процес засобами дистанційної освіти; створення насиченого мультисенсорного інтерактивного середовища навчання з необмеженими можливостями; розвиток інтелектуальних, творчих здібностей учнів щодо самостійного здобування нових знань; більша привабливість для учнів; легкість засвоєння матеріалу порівняно з традиційними засобами навчання; відкриття суб'єктам навчання доступу до нетрадиційних, різнопланових джерел інформації.

Зокрема, **засоби інтерактивного навчання під час використання в навчально-виховному процесі**, за свідченням педагогічних працівників, забезпечують: високу якість викладання в поєднанні з наочністю; об'єктивність контролю в режимі прямого діалогу учня з комп'ютером, без втручання викладача; можливість багаторазового відтворення навчального матеріалу до його повного засвоєння в зручний для учня час; можливість використання вбудованих допоміжних програм сервісу та комп'ютерних довідників; економія матеріальних ресурсів.

Група педагогічних працівників, які з недовірою ставляться до використання таких засобів і майже не використовують ІКТ в навчально-виховному процесі, обґрунтувала відмову від використання цих засобів такими аргументами: їх задовольняє традиційна наочність; вони не володіють ІКТ на достатньому рівні, а курси підвищення кваліфікації дають поверхові знання щодо їх

використання; наявні ІКТ та засоби не задовольняють їхніх вимог, а самі вони не вміють їх створювати; у деяких ПТНЗ використання ІКТ стримує недостатній рівень матеріально-технічної бази щодо комп'ютерного та Інтернет забезпечення; зазначені технології, на їхній погляд, зменшують роль викладача та заважають зосередитись учневі на уроці.

Якщо раніше на підвищення кваліфікації, відрядження та навчальні зарубіжні поїздки щодо обміну передовим досвідом виділялися кошти, то сьогодні в умовах недостатнього фінансування ПТНЗ на допомогу приходять доступні інтерактивні інтернет-технології, які дають можливість в он-лайн режимі здійснювати навчання педагогічних працівників щодо поширення знань з використання сучасних ІКТ. Ці завдання були відображені в програмі підвищення інформаційно-комунікаційної та інформаційно-аналітичної компетентності педагогічних працівників, розробленої лабораторією «Всеукраїнський інформаційно-аналітичний центр ПТО». Інструментами навчання за даною програмою було обрано такі засоби, як вебінари та відео курси для різних категорій педагогічних працівників ПТНЗ, що дають змогу вести інтерактивний навчальний діалог.

Також, на наш погляд, таким ефективним інструментом може стати розбудова **інформаційно-комунікаційного середовища ПТНЗ**, яке І. Роберт представляє як сукупність умов, що забезпечують діяльність користувача інформаційним ресурсом за допомогою інтерактивних засобів ІКТ як із суб'єктом інформаційного спілкування й особистістю [4, с. 321].

Освітнє середовище, в тому числі ПТНЗ, на думку Т. Менга, – це багатомірне соціально-педагогічне явище, пов'язане в єдине ціле різними комунікативними механізмами, яке ситуативно впливає на розвиток ціннісних орієнтацій особистості, відносин і способів її поведінки, що актуалізуються в процесах освоєння, споживання й поширення соціокультурних цінностей. Це середовище виступає як сукупність соціальних, культурних, спеціально організованих психолого-педагогічних умов, матеріальних засобів, просторово-предметних чинників, соціальних компонентів, міжособистісних відносин, в результаті взаємодії яких відбувається становлення особистості учня, його світосприйняття [2].

Дослідники зазначають, що інформаційне освітнє середовище навчальної діяльності ПТНЗ формується: педагогічним колективом навчального закладу в цілому, який визначає загальні вимоги до учнів, традиції ПТНЗ у сфері взаємин педагогічного й учнівського колективів; викладачами, від яких залежить зміст програми предмета, вибір навчально-методичної літератури, методи викладання, стиль спілкування тощо; учнями, які є «барометром» правильності обрання педагогами ефективних засобів і методів

навчання; державою як громадським інститутом, що визначає матеріальне забезпечення професійної освіти в цілому, соціальне замовлення на формування тієї або іншої системи знань і поглядів тощо. Саме в цьому просторі можна буде накопичувати й популяризовувати інноваційний педагогічний досвід.

Також, на наш погляд, дедалі більше актуалізується розширення **інформаційної взаємодії учасників навчально-виховного процесу** – інформаційної діяльності щодо здійснення процесу передачі-прийому інформації під час реалізації зворотного зв'язку, розвинутих засобів ведення інтерактивного діалогу при зборі, обробці, продукуванні, архівуванні, передачі, трансляції інформації, пов'язаної з педагогічними інноваціями.

Усі ці питання повинні вирішуватися в комплексі з розбудовою, структуруванням **відкритого освітнього простору** (від англ. information space) – середовища, в якому існує, циркулює, обертається інформація, призначена педагогічним працівникам ПТНЗ, і де інформаційні комунікації, в тому числі електронні мережі, відіграють провідну роль і надають низку таких переваг, як: доступність інформації; ефективна поінформованість партнерів; оперативність прийняття управлінських рішень; інтеграція наявних інформаційних баз даних задля отримання якісно нових результатів досліджень; можливість вивчення й запровадження як кращого вітчизняного, так і зарубіжного досвіду; позиціонування системи професійно-технічної освіти; здійснення профорієнтації у новому форматі; проведення дистанційного навчання, розташовування педагогічних програмних засобів навчання на освітніх порталах, або сайтах та сприяти розвиткові маркетингових, інформаційних служб у ПТНЗ.

Висновки. Підсумовуючи, зазначимо, що процес навчання з використанням інформаційно-комунікаційних технологій принципово відрізняється від традиційної професійної підготовки змістом, методами й технологіями, характером діяльності та ролями викладача й студента, а також кінцевими результатами. Роль ІКТ не можна недооцінювати, особливо у сфері обслуговування кваліфікованими робітниками складних технічних пристроїв на основі сучасних комп'ютерних програм і під час впровадження інноваційних виробничих технологій. Тому, на наш погляд, в умовах формування відкритого інформаційного освітнього простору треба максимально впроваджувати в практику профтехосвіти інноваційний педагогічний досвід щодо використання ІКТ засобами онлайн-навчання із залученням новаторів ПТНЗ та науковців.

Література

1. Биков В. Ю. Теоретико-методологічні засади моделювання навчального середовища сучасних педагогічних систем / В. Ю. Биков,

Ю. О. Жук // Проблемы та перспективи формування нац. гуманітар.-тех. еліти: зб. наук. праць. – Вип. 1(5). – Х.: ХПІ, 2003. – С. 64–76.

2. Менг Т. В. Образовательная среда как условие создания патриотически настроенного молодого поколения / Т. В. Менг // Материалы V Междунар. науч.-практ. конференции. – М.: ИП РАН; Екатеринбург: Деловая книга, 2000. – 320 с.

3. Роберт И. В. Толкование слов и словосочетаний понятийного аппарата информатизации образования / И. В. Роберт // Информатика и образование. – 2004. – № 5, 6.

4. Роберт И. В. Теория и методика информатизации образования (психолого-педагогический и технологический аспекты): монография / И. В. Роберт. 3-е изд. – М.: ИИО РАО, 2010. – 356 с.

5. Прозорова Ю. А. Концепция создания среды учебного информационного взаимодействия, функционирующей на базе локальных и глобальных сетей // Мир психологии. – 2005. – № 3.

Реферат

ВНЕДРЕНИЕ ИНФОРМАЦИОННО-КОМУНИКАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИИ В УЧЕБНО-ВОСПИТАТЕЛЬНЫЙ ПРОЦЕСС ПТУЗ

Ирина Савченко

В статье актуализирована проблема исследования методических подходов по использованию информационных технологий (ИКТ) в учебно-воспитательном процессе ПТУЗ. Представлены результаты констатирующего эксперимента по выявлению уровня владения информационно-коммуникационными технологиями директорами, заместителями директоров, преподавателями общеобразовательных дисциплин, преподавателями общепрофессиональной и профессионально-теоретической подготовки, мастерами производственного обучения. Выявлены причины и факторы, которые обуславливают недостаточный уровень использования педагогическими работниками ПТУЗ этих средств в профессиональной деятельности. Определены преимущества внедрения современных средств информационно-коммуникационных технологий в процессе формирования профессиональных компетенций будущих квалифицированных рабочих в условиях формирования информационно-коммуникационной среды ПТУЗ. Презентованы подходы и технологии активизации распространения знаний по использованию современных информационно-коммуникационных технологий в практике работы педагогов ПТУЗ Украины в условиях формирования открытого образовательного информационного пространства. Сделаны выводы о том, что обучение с использованием информационных и коммуникационных технологий принципиально

отличается от традиционной профессиональной подготовки по содержанию, методам и технологиям, характеру деятельности и преподавателя, и студента, а также конечными результатами. Отмечено, что значение использования ИКТ в профессиональной подготовке нельзя недооценивать, особенно в сфере обслуживания квалифицированными рабочими сложных технических устройств на основе современных компьютерных программ и при внедрении инновационных производственных технологий.

Ключевые слова: *информационно-коммуникационные технологии; учебно-воспитательный процесс; профессионально-техническое учебное заведение (ПТУЗ).*

Abstract

INFORMATION AND COMMUNICATIONS TECHNOLOGY INTRODUCTION TO THE PRACTICE OF VOCATIONAL SCHOOLS EDUCATIONAL PROCESS

Iryna Savchenko

Senior Researcher, Laboratory of
«Ukrainian information and analytical
centers VET», Institute of Vocational
Education under the National Academy
of Pedagogical Sciences of Ukraine

The article studies the problem of information and communications technologies implementation (hereinafter ICT) in educational process of VET schools. Results of the ascertaining experiment as to identifying the level of mastering information and communications technology by directors, deputy directors, teachers of general subjects, teachers of vocational and theoretical training, production training coaches are shown. Reasons and inhibitory factors affecting the insufficient level of using these instruments by VET teaching staff in their professional activity are revealed. Benefits of using modern means of information and communications technology in the process of skilled workers' professional competence formation in conditions of building up information and communications environment of VET schools are outlined. Approaches and technologies concerning activation of extension of knowledge on the use of modern information and communications technology in the practice of Ukraine's vocational schools teaching staff in the context of open educational information space formation are presented. It is concluded that the process of learning with use of information and communications technology is fundamentally different from traditional vocational training according to content, methods and technologies, the nature of a teacher's and

student's activity, and outcomes. It is indicated that the value of ICT use in the course of training can not be underestimated, especially in the sphere of sophisticated technical devices maintenance based on modern software and during implementation of innovative production technologies.

Key words: *information and communications technology; educational process; vocational school.*

References

1. *Bykov V. Yu.* Teoretyko-metodolohichni zasady modeliuvannia navchalnoho seredovyshch suchasnykh pedahohichnykh system (Theoretical-and-methodological principles of modeling the training environment for contemporary pedagogical systems). Problemy ta perspektyvy formuvannia natsionalnoyi humanitarno-tekhnichnoi elity. – Kharkiv, 2003. – Issue 1 (5). – P. 64–76.

2. *Meng T. V.* Obrazovatel'naya sreda kak uslovie sozdaniya patrioticheskoi nastroennogo mladogo pokoleniya (Education environment as condition for creating patriotic young generation) // Materialy V Mezhdunar. nauchno-prakticheskoy konferentsii. – Moscow, 2000. – 320 p.

3. *Robert I. V.* Tolkovanie slov i slovosochetaniy poniatiinogo apparata informatizatsii obrazovaniya (Intepretation of words and word combinations of conceptual apparatus for education informatization) // Informatika i obrazovanie. – 2004. – Issue 5, 6.

4. *Robert I. V.* Teoriya i metodika informatizatsiyi obrazovaniya (psikhologo-pedagogicheskii i tekhnologicheskii aspekty): monografiya (Theory and methodology of education informatization (psycho-pedagogical and technological aspects): monograph). – Moscow, 2010. – 356 p.

5. *Prozorova Yu. A.* Kontseptsiya sozdaniya sredy uchebnogo informatsionnogo vzaimodeistviya, funktsioniruiushchei na baze lokalnykh i globalnykh setei (Creation of information interaction training environment conception functioning on the basis of local and global networks) // Mir psikhologii. – 2005. – Issue 3.

ВІДОМОСТІ ПРО АВТОРІВ

Аніщенко Володимир Максимович – старший науковий співробітник лабораторії професійного навчання на виробництві Інституту професійно-технічної освіти НАПН України.

Байдулін Валерій Борисович – молодший науковий співробітник лабораторії професійного навчання на виробництві Інституту професійно-технічної освіти НАПН України.

Білоконь Яків Юхимович – кандидат технічних наук, старший співробітник лабораторії методик професійної освіти і навчання Інституту професійно-технічної освіти НАПН України.

Величко Неля Олександрівна – кандидат педагогічних наук, старший науковий співробітник лабораторії "Всеукраїнський інформаційно-аналітичний центр ПТО" Інституту професійно-технічної освіти НАПН України.

Вовковінський Микола Іванович – кандидат педагогічних наук, старший науковий співробітник лабораторії професійної орієнтації і виховання Інституту професійно-технічної освіти НАПН України.

Гуралюк Андрій Георгійович – кандидат педагогічних наук, старший науковий співробітник, старший науковий співробітник лабораторії підручникотворення для системи професійно-технічної освіти Інституту професійно-технічної освіти НАПН України.

Калошин Володимир Федорович – кандидат технічних наук, доцент, старший науковий співробітник, Заслужений працівник освіти України, старший науковий співробітник лабораторії професійної орієнтації і виховання Інституту професійно-технічної освіти НАПН України.

Карп'юк Марія Денисівна – кандидат філологічних наук, старший науковий співробітник лабораторії професійної орієнтації і виховання Інституту професійно-технічної освіти НАПН України.

Орлов Валерій Федорович – доктор педагогічних наук, професор, провідний науковий співробітник лабораторії професійної орієнтації і виховання Інституту професійно-технічної освіти НАПН України.

Палькевич Юлія Святославівна – кандидат економічних наук, науковий співробітник лабораторії управління професійно-технічною освітою Інституту професійно-технічної освіти НАПН України

Пащенко Тетяна Миколаївна – кандидат педагогічних наук, старший науковий співробітник лабораторії методик професійної освіти і навчання Інституту професійно-технічної освіти НАПН України.

Пятничук Тетяна Володимирівна – науковий співробітник лабораторії змісту професійної освіти і навчання України Інституту професійно-технічної освіти НАПН України.

Радкевич Олександр Петрович – молодший науковий співробітник лабораторії "Всеукраїнський інформаційно-аналітичний центр ПТО" Інституту професійно-технічної освіти НАПН України.

Савченко Ірина Миколаївна – кандидат педагогічних наук, старший науковий співробітник лабораторії «Всеукраїнський інформаційно-аналітичний центр ПТО» Інституту професійно-технічної освіти НАПН України.

Селецький Андрій Васильович – кандидат історичних наук, провідний науковий співробітник лабораторії професійного навчання на виробництві Інституту професійно-технічної освіти НАПН України.

Торчевська Наталя Вікторівна – кандидат педагогічних наук, науковий співробітник лабораторії професійної орієнтації і виховання Інституту професійно-технічної освіти НАПН України.

Шимановський Марк Мусійович – кандидат педагогічних наук, старший науковий співробітник лабораторії професійної орієнтації і виховання Інституту професійно-технічної освіти НАПН України.

ВИМОГИ ДО СТАТЕЙ

У збірнику наукових праць «Модернізація професійної освіти і навчання: проблеми, пошуки та перспективи» Інституту професійно-технічної освіти НАПН України висвітлюються:

1. Теоретичні і методичні основи професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників.
2. Концептуальні засади модернізації професійно-технічної освіти.
3. Інформатизація професійно-технічної освіти.
4. Проблеми професійної орієнтації і виховання в системі професійно-технічної освіти.

До збірника приймаються лише наукові статті експериментального, узагальнюючого, методичного і методологічного характеру, в яких висвітлюються результати наукових досліджень (із статистичною обробкою даних), що мають теоретичне і практичне значення, є актуальними для професійно-технічної освіти й раніше не публікувалися. Стаття має бути побудована в логічній послідовності, без повторень і граматичних помилок, із чіткими формулюваннями, насичена фактичним матеріалом, містити огляд наукових досліджень учених та сучасного стану проблеми, постановку завдань, методику (методологію), результати досліджень, їх обговорення, висновки й список літератури.

Наукові статті, надіслані до друку, повинні супроводжуватися:

- витягом із протоколу засідання лабораторії про рекомендацію статті до друку;
- рецензією (для аспірантів та докторантів);
- ключовими словами й авторським резюме – реферуванням (українською, російською та англійською мовами чи іншою мовою – для зарубіжних авторів);

У лівому кутку чільної сторінки – індекс УДК. Посередині великими літерами – заголовок статті. У правому кутку – курсивом: прізвище, ім'я та по батькові (повністю, без скорочень) автора статті; ступінь, звання, посада, установа.

Обсяг наукової статті 8–12 повних сторінок.

Увага! Статті з використанням комп'ютерного українського перекладу не приймаються.

Текст повинен бути набраний у редакторі Microsoft Word шрифтом Times New Roman, кегль – 14, для таблиць – 12. Поля таких розмірів: ліве – 30 мм, праве, верхнє та нижнє – 20 мм. Міжрядковий інтервал – 1,5. Абзац – 1,25 мм.

У статті не повинно бути зайвих недрукованих символів.

Не використовувати примусовий та ручний перенос слів. Автоматично встановити заборону «вісячих» рядків. Не встановлювати відступ (абзац) першого рядка табуляцією або кількома проміжками. Сторінки повинні бути пронумерованими. Посилання на використану літературу в тексті, формули, таблиці, рисунки, схеми, графіки виконуються згідно з вимогами. Посилання в тексті на джерела треба зазначати порядковим номером за переліком посилань, виділення двома квадратними дужками. Якщо використовують відомості, матеріали з монографій, оглядових статей, інших джерел з великою кількістю сторінок, тоді в посиланні необхідно точно вказати номери сторінок, ілюстрацій, таблиць, формул з джерела, на яке дано посилання.

Авторське резюме (реферування) виконує функцію незалежного від статті джерела інформації.

Авторське резюме має бути:

- інформативним (не містити загальних слів);
- оригінальним (не бути калькою анотації);
- змістовним (відображати основний зміст статті і результати досліджень);
- компактним, але не стислим (обсягом 230–250 слів).

Назва організації та відомства. Відсутність інформації з афілювання авторів або неправильні, неповні дані призводить до втрати даних у профілях авторів та організацій, створенню множинних профілів, втрати даних про публікації.

Правильний варіант – повна, перекладна, офіційно прийнята назва організації із вказівкою відомства та повна юридична адреса. Обов'язково надати й англійською мовою.

Вимоги до електронної копії статті.

Електронна копія матеріалу подається на USB-флеш-накопичувачі або компакт-диску з наданням роздрукованого примірника статті. Для тексту потрібно використовувати формат MS Word (doc, docx). Рисунки, виконані за допомогою програмних пакетів математичної та статистичної обробки, повинні бути конвертовані у графічні формати EPS і TIFF.

Відповідальність за достовірність інформації в наукових статтях, надрукованих журналом, несе автор.

Авторський оригінал статті має бути завершеним, підписаним автором і не може доопрацьовуватись після прийняття його редакцією. Автор не має права передавати в інші видання статтю, прийняту редакцією та ухвалену редакційною колегією до друку.

Включення статей до збірника «Модернізація професійної освіти і навчання: проблеми, пошуки та перспективи» Інституту професійно-технічної освіти НАПН України здійснюється відповідною незалежною експертизою.

НАУКОВЕ ВИДАННЯ

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

**Збірник наукових праць
Випуск 4**

Відповідальний редактор Л. Гуменна
Технічний редактор О. Пашкова
Верстка М. Биковська

Підписано до друку 25.09.2014 р., Формат 60х90 1/16.
Друк офсетний. Папір офсетний.
Друк. арк. 12, обл.-вид. 12.
Наклад 300 пр. Зам. 10-1556.

**Видано за рахунок державних коштів.
Продаж заборонено.**

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

Віддруковано ТОВ «НВП Поліграфсервіс».
Посвідчення про внесення суб'єкта видавничої
справи до державного реєстру видавців, виготівників
і розповсюджувачів видавничої продукції
серія ДК за № 3751 від 01.04.2010 р.
04053, м. Київ, вул. Ю. Коцюбинського, 4, к. 25,
тел. 234-78-54