

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ

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

Збірник наукових праць

Випуск 7

Київ
2015

УДК 377
ББК 74.6
М 74

*Засновник: Інститут професійно-технічної освіти НАПН України
Друкується за рішенням Вченої ради Інституту ПТО НАПН України
(протокол № 10 від 19 жовтня 2015 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., Базелюк О.В., Вайнтрауб М. А., Єльнікова Г. В.,

Закатнов Д. О., Карташова Л. А., Лозовецька В. Т., Орлов В. Ф.,

Пуховська Л. П., Романова Г. М., Свистун В. І., Ягупов В. В.

М 74 **Модернізація** професійної освіти і навчання: проблеми, пошуки і перспективи: зб. наук. пр. / [ред. кол. : В.О. Радкевич (голова) та ін.]. – К. : Інститут професійно-технічної освіти НАПН України, 2015. – Вип. 7. – К. : «НВП Поліграфсервіс».– 201 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 ВНЗ, ПТНЗ, докторантам, аспірантам.

**УДК 377
ББК 74.6**

© ПТО НАПН України, 2015
© ТОВ «НВП Поліграфсервіс», 2015

ЗМІСТ

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ І НАВЧАННЯ

Ю. Кравець

*Методика створення професійних стандартів на основі вивчення досвіду країн Європейського Союзу.....*5

О. Пілевич

*Стан вивчення проблеми формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту у педагогічній теорії та практиці.....*21

О. Проценко

*Самопрезентація як засіб життєвої реалізації учнів професійно-технічних навчальних закладів.....*35

В. Харагірло

*Технологія інтерактивного навчання як чинник підвищення ефективності навчального процесу ПТНЗ.....*43

В. Шубчинський

*Додаткова професійна освіта у розвинутих країнах.....*52

МРОЗДІЛ 2. МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ

М. Вовковінський

*Саморозвиток особистості учня ПТНЗ як чинник кар'єрного становлення майбутнього робітника.....*62

А. Кононенко

*Стан формування професійної компетентності майбутніх слюсарів з ремонту автомобілів: емпіричні дані.....*79

О. Копань

*Впровадження інноваційних технологій при підготовці кваліфікованих робітників.....*93

Ю. Палькевич

*Підготування конкурентоздатних кваліфікованих робітників економічних професій до трансформацій ринку праці.....*104

Т. Пащенко

*Впровадження кейс-технологій в навчальний процес ПТНЗ.....*119

Т. Пятничук

*Про хід експерименту з упровадження елементів дуальної системи підготовки кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах України.....*128

**РОЗДІЛ 3. ІНФОРМАТИЗАЦІЯ ПРОФЕСІЙНОЇ
ОСВІТИ І НАВЧАННЯ**

Л. Майборода

*Формування інформаційно-освітнього середовища ПТНЗ педагогами професійного навчання.....*138

С. Масліч

*Формування інформаційно-аналітичної компетентності викладачів спеціальних дисциплін з професії «Агент з організації туризму»*147

А. Мищишен

*Організаційно-педагогічні умови розвитку професійної іт-компетентності у процесі підвищення кваліфікації за дистанційною формою навчання.....*155

Т. Нерода

*Інформаційно-комунікаційна технологія автоматизованого компонування засобів контролю знань.....*170

О. Скрябіна

Інформаційно-комунікаційні технології навчання: стратегія розвитку і досвід упровадження178

О. Циганок

Розвиток культурно-освітнього середовища професійно-технічного навчального закладу189

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ І НАВЧАННЯ

УДК 377/378:006

МЕТОДИКА СТВОРЕННЯ ПРОФЕСІЙНИХ СТАНДАРТІВ НА ОСНОВІ ВИВЧЕННЯ ДОСВІДУ КРАЇН ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

Ю. Кравець

Анотація. У статті розглянуто різні підходи до розроблення та впровадження професійних стандартів, відстежується зв'язок професійних стандартів, компетенцій та кваліфікацій в країнах Європейського союзу, охарактеризовано методику розроблення професійних стандартів в Україні на основі компетентнісного підходу із врахуванням зарубіжного досвіду, визначено переваги впровадження професійних стандартів для ринку праці та сфери освіти, їх роль у формуванні якісного трудового потенціалу.

Ключові слова: кваліфікація, стандарт, професійний стандарт, компетентність, методика розроблення професійних стандартів.

Актуальність статті. Актуальними питаннями сучасної професійно-технічної освіти України є підготовка кваліфікованих робітників, відповідність їхнього рівня кваліфікації вимогам виробництва, формування компетентностей фахівців, які затребувані на ринку праці. Потреба у створенні й запровадженні у практику нових, ефективних підходів і методів регулювання професійного навчання визначається: прискореними темпами оновлення виробництва; «старінням» отриманих кваліфікацій; переходом суспільства від індустріальної фази розвитку економіки до економіки, заснованої на

знаннях та досягненнях інформаційної цивілізації; економічною, культурною й політичною глобалізацією тощо. Означені процеси спричиняють стійкий ріст і розвиток економіки, що, в свою чергу, посилює взаємозв'язок між ринком праці і системою освіти.

Для задоволення соціально-економічних потреб суспільства постає необхідність створення механізмів якісного регулювання професійного навчання, якими є професійні стандарти, та їх втілення у зміст Державних стандартів професійно-технічної освіти для підготовки кваліфікованих робітників з конкретних професій.

Інтеграційні процеси в країнах Європейського Союзу спричиняють пошук ефективних шляхів досягнення взаємовідповідності між професійними стандартами та кваліфікаціями. Попри існуючі доробки вітчизняних науковців над різними аспектами цієї проблеми (Н. Бідюк, Т. Десятов, А. Каплун, Л. Локшина, Л. Лук'янова, Н. Ничкало, Н. Пазюра, Л. Пуховська, О. Щербак та ін.), вивчення досвіду країн світу з високорозвинутою економікою щодо професійних стандартів і кваліфікацій з метою його адаптації до системи вітчизняної професійної освіти видається не повною мірою дослідженим.

Мета статті – здійснити аналіз професійних стандартів і кваліфікацій у країнах ЄС та схарактеризувати на основі зарубіжного досвіду методику створення професійних стандартів у площині євроінтеграційних устремлінь нашої держави.

Виклад основного матеріалу. Проблемі дослідження нестабільного світу кваліфікацій присвячено велику кількість досліджень, насамперед, міжнародних, які були виконані за сприяння Міжнародної організації праці, ЮНЕСКО, Організації Економічного співробітництва і розвитку, Європейської Комісії, Європейського

Центру розвитку професійної освіти й навчання, Європейського Фонду Освіти та ін. [8, с. 22].

Згідно з рекомендаціями до Європейської рамки кваліфікацій, кваліфікація – це офіційний результат процесу оцінювання й визнання, який надається, коли компетентний орган установив, що особа досягла результатів навчання за визначеними стандартами» [9, р. 1-7.]. Компетентними органами у цьому контексті можуть бути як навчальні заклади, так і галузеві ради й роботодавці.

В залежності від кваліфікаційних функцій урізноманітнюються й типи кваліфікацій, які у різних країнах характеризуються певними особливостями й мають різні назви. До прикладу, в Німеччині та Англії – національні професійні кваліфікації, у Франції – сертифікат про професійні кваліфікації; в Естонії – професійні кваліфікації, в Туреччині – кваліфікації управління з питань професійних кваліфікацій та ін.

На основі узагальнення різних підходів вчених щодо визначення типів кваліфікацій, Л. Пуховська розмежовує їх на два мегатипи: стійкі та гнучкі кваліфікації. *Стійкі кваліфікації* (solid qualifications) за своїм характером є погодженими (вони існують упродовж довгого часу) та мають високий рівень суспільної довіри й успіху. Зазвичай, такі кваліфікації не містять одиниць кваліфікацій. Класичним прикладом є німецька кваліфікація «Meister». *Гнучкі кваліфікації* (flexible qualifications) складаються з окремих кваліфікаційних одиниць. Деякі з них можуть бути взаємозалежними, і не завжди їх можна набути окремо, як, скажімо, стійкі кваліфікації. Окрім того, автор визначає ще один мегатип кваліфікацій – *об'єднані або унітарні кваліфікації* (unitized qualifications), які можуть складатися з низки часткових кваліфікацій, або одиниць кваліфікацій [8, с. 27-28].

У площині реформування ринкової економіки система професійної підготовки кадрів постала перед складним завданням – у відносно стислі терміни адаптуватися до вимог ринку праці, причому в ситуації, коли сам ринок ще тільки формується і його становлення в повному обсязі не завершено. Для часткового вирішення проблеми врегулювання питань розвитку трудового потенціалу 23 листопада 2011 р. Постановою Кабінету Міністрів України було затверджено Національну рамку кваліфікацій. У змісті цього документа кваліфікацією є «офіційний результат оцінювання і визнання, який видається, коли уповноважений компетентний орган встановив, що особа досягла компетентностей (результатів навчання) за заданими стандартами» [7].

Однак, для суб'єкта навчального процесу цей «отриманий результат» має бути конкурентоспроможним на національному й міжнародному ринках, а система професійної освіти у своїй діяльності й досі орієнтується не на ринок праці, а на ринок освітніх послуг у його примітивному розумінні: масштаби і профіль підготовки кадрів повинні відповідати потребам населення в освітніх послугах [4, с. 27-28].

За таких обставин видається неможливим задовольнити потребу у кваліфікованих, конкурентоздатних робітничих кадрах, які відповідали б вимогам міжнародних стандартів щодо якості праці, організовуючи процес професійної підготовки на основі освітніх стандартів, структура яких «прив'язується» до постанови Кабінету Міністрів від 17 серпня 2002 № 1135 «Про затвердження Державного стандарту професійно-технічної освіти» [6]. З моменту прийняття цього документа вимоги до системи професійної підготовки зазнали значних змін: на перше місце виходить якість підготовки, яка визначається кінцевим результатом навчання, а не змістом.

Більш того, у другій частині визначення сутності кваліфікації, а саме досягнення особою компетентностей (результатів навчання) за заданими стандартами, спостерігається очевидна невідповідність сучасним реаліям. Адже про які компетентності можна говорити, коли освітні стандарти й досі розробляється на основі кваліфікаційних характеристик професій, вимоги до кваліфікаційного рівня фахівця у яких практично є копією Єдиного тарифно-кваліфікаційного довідника, остання редакція якого була затверджена ще у 1985 р. за часів Радянського Союзу.

Таким чином, створення оптимальних умов реалізації кваліфікаційних функцій і типів кваліфікацій в Україні, першочергово залежить від розуміння значення професійних стандартів та кваліфікацій й, відповідно, оновлення на їх основі змісту освітніх стандартів.

Стандарт встановлює норми виконання і може бути орієнтиром в оцінюванні результатів діяльності працівника. Стандарти в професійній освіті і навчанні – це своєрідний зв'язок між системою освіти, з одного боку, і ринком праці та промисловістю – з іншого.

Професійні стандарти – документи, що встановлюють вимоги до знань, умінь, компетенцій, досвіду, системи цінностей та особистісних якостей, необхідних для виконання певної роботи чи професійних обов'язків, розглядаються нині зарубіжними і вітчизняними експертами як один з інструментів, що допомагає створити стійку й ефективну взаємодію сфери праці і сфери освіти, забезпечити раціональне використання людських ресурсів, а також сприяти стійкому розвитку суспільства [5, с. 9].

Упродовж останніх 20 років діяльність щодо розроблення, вдосконалення і впровадження у практику професійних стандартів розвивається у світі за кількома напрямками. По-перше, відбувається

рух від локальних галузевих систем стандартів до формування загальнонаціональних систем. Ця тенденція виділяється в таких країнах як Австралія, Канада, Великобританія, США, Німеччина, Японія, Нідерланди, Чилі, Малайзія, Філіппіни, Туреччина, Румунія та ін. По-друге, розробляються нові підходи й методи формування і використання професійних стандартів. Вони починають активно застосовуватися як у сфері праці, забезпечуючи кероване кар'єрне зростання та професійний розвиток, так і у сфері освіти, де створюють основу для розробки програм професійної підготовки й ефективних методів оцінювання та атестації результатів професійного навчання. По-третє, збільшується коло «користувачів» професійними стандартами. Воно охоплює не лише співробітників кадрових служб чи служб, що відповідають за підготовку персоналу на виробництві, а й роботодавців та працівників, які здобувають професійну освіту різного рівня, викладачів і керівників навчальних закладів. По-четверте, розширюється обмін досвідом щодо проблем формування і використання професійних стандартів. Дедалі більше країн у різних регіонах світу починають розробляти й застосовувати загальнонаціональні професійні стандарти. У цей список входять розвинені економічні країни, країни Азії і Латинської Америки, Центральної та Східної Європи, колишні радянські республіки

Використання професійних стандартів, на думку зарубіжних політиків, практиків, експертів та дослідників, вносить вагомий вклад у розвиток і функціонування як сфери праці, так і сфери освіти.

У сфері праці професійні стандарти сприяють: формуванню й підтримці високого професійного рівня робочої сили, що максимально відповідає потребам виробництва і забезпечує підвищення продуктивності та конкурентоспроможності; визначенню та формуванню потреб у робочій силі і професійній підготовці;

ефективному, обґрунтованому підбору кадрів й проведенню професійного навчання на виробництві; проведенню перевірки, атестації та сертифікації кваліфікацій; розвитку мобільності робочих кадрів тощо.

У сфері освіти професійні стандарти використовуються для: розроблення програм професійної підготовки, методів оцінювання, сертифікації і акредитації усіх видів професійного навчання, що відповідають потребам економіки; розроблення освітніх програм різного рівня і виду та посилення цілісності усієї системи професійної підготовки й, отже, запровадження ефективної і гнучкої системи, здатної швидко й адекватно реагувати на зміни в соціально-економічній сфері [8, с. 126-128].

Проблеми забезпечення якості робочої сили, формування ефективних механізмів її підтримки й підвищення, взаємодії сфери праці та сфери освіти нині актуальні для України. Політична й соціально-економічна криза 90-х років минулого століття призвели до демонтажу тодішньої системи забезпечення якості робочої сили. І наша країна прагне створити механізми, що ефективно працюють в умовах ринку, замінивши ними методи, які використовувалися в плановій економіці.

У різних країнах професійні стандарти відрізняються як за структурою, так і за змістом. Ці відмінності зумовлені різним розумінням терміну «компетенція» та прийнятому в країні макетом професійного стандарту. У Німеччині поняття «компетенції дії» (Handlungskompetenz) пов'язане з поняттям «професія» (Beruf), є предметно-орієнтоване та відображає здатність людини діяти адекватно і соціально відповідально. Аспекти Handlungskompetenz включають: предметну компетенцію (Fachkompetenz); особистісну компетенцію (Personalkompetenz); методичну компетенцію

(Methodenkompetenz); соціальну компетенцію (Sozialkompetenz) [1]. Професії об'єднуються в області діяльності, з якими пов'язані вміння й знання, і таким чином забезпечується зв'язок різних аспектів компетенції.

Подібні підходи використовуються у Швейцарії та Австрії, де системи професійної освіти і навчання реалізують німецьку модель.

Національні професійні стандарти Великобританії представлені у формі тестів для вимірювання професійної продуктивності як у практиці, так і в змісті освіти. Опис професії у професійних стандартах, до якої конкретна кваліфікація повинна привести – характерний підхід до їх розроблення в Іспанії. Такі професійні стандарти розробляються в комплексі з освітніми стандартами. Для кожної кваліфікації професійні стандарти розробляються першими і слугують основою для розробки освітніх стандартів та стандартів оцінювання. Стандарти, що описують професійну діяльність та компетенції, характерні для «власника» певної кваліфікації (посилання на діяльність/компетентність у Франції та профіль кваліфікації у Бельгії), посиляються на різні види зайнятості, описані у Каталозі вакансій та оперативних угод Франції. Ця модель типова для регульованих систем, особливо у сфері професійно-технічної освіти та навчання, де кваліфікація визнається на рівні держави (іноді у співпраці із соціальними партнерами) і відповідає одному професійному профілю [8, с. 79].

Вивчення досвіду розроблення професійних стандартів у зарубіжних країнах стало основою для створення методики професійних стандартів в Україні, в основі якої закладені ідеї компетентнісного підходу.

Професійні стандарти встановлюють вимоги до знань, умінь, компетенцій, досвіду, системи цінностей і особистісних якостей,

необхідних для виконання певної роботи чи професійних обов'язків та є основою для розроблення освітніх стандартів.

Метою розроблення професійних стандартів є проведення єдиної державної політики у сфері розвитку трудового потенціалу, тобто: створення ефективного інструменту взаємодії сфери праці та сфери освіти; забезпечення раціонального використання людських ресурсів і, в результаті, сприяння стійкому розвитку суспільства; підвищення ефективності процесу підготовки професійних кадрів і зниження пов'язаних з цим витрат; забезпечення керованого кар'єрного зростання та професійного розвитку особистості; створення основ для розроблення програм професійної підготовки, ефективних методів оцінювання та атестації результатів професійного навчання; формування та підтримка високого професійного рівня працівників, що відповідає потребам виробництва і, отже, забезпечення підвищення продуктивності праці й конкурентоспроможності продукції; створення нормативної бази для функціонування кваліфікаційних рівнів відповідно до Національної та галузевих рамок кваліфікації.

Об'єктами професійного стандарту є структурні одиниці, ґрунтовані на компетентісному підході, що передбачає формування вимог до знань, умінь, навичок, компетенцій працівника, які дозволяють йому якісно виконувати трудові функції в рамках відповідної сфери професійної діяльності.

Розроблення професійних стандартів на основі компетентісного підходу ґрунтуються на принципах системності, гнучкості, прозорості, безперервності, індивідуалізації, орієнтації на кінцевий результат.

Основні терміни і поняття у методиці вживаються в такому значенні:

професія – сукупність подібних видів роботи у певній галузі, сфері трудової діяльності;

стандарт – означає норму, зразок, еталон, модель, що приймаються за вихідні, для порівняння з ними інших подібних об'єктів;

професійний стандарт – документ, який у межах виду трудової діяльності визначає трудові функції, кваліфікацію робітника відповідно до рівнів Національної та галузевих рамок кваліфікацій, умови праці, особистісні якості, вимоги до професійної освіти і навчання, можливі місця роботи. Професійний стандарт складається з окремих одиниць професійного стандарту, що охоплюють трудові функції та трудові дії;

одиниця професійного стандарту – структурний елемент професійного стандарту, що містить розгорнуту характеристику трудової функції, яка є цілісною, завершеною, відносно автономною та значущою для певного виду трудової діяльності;

трудова функція – складова частина виду трудової діяльності, що є інтегрованим (відносно автономним) набором трудових дій, визначається технологічним процесом і передбачає наявність компетенцій, необхідних для їх виконання;

трудова дія – найпростіша виробнича операція, яка здійснюється для виконання окремої трудової функції;

компетенції – знання, уміння, навички, способи діяльності та/або поведінки, що задані певною вимогою чи нормою, та після їх набуття визначають здатність особи до професійної діяльності в певній сфері;

компетентність/компетентності – здатність особи до виконання певного виду діяльності, що виражається через знання, розуміння, уміння, цінності та інші особистісні якості;

професійні компетентності – результат набуття працівником компетенцій, які дають йому змогу виконувати трудові функції, швидко адаптуватися до змін у професійній діяльності;

ключові компетентності – загальні здібності й уміння (психологічні, когнітивні, соціально-особистісні, інформаційні, комунікативні), що дають змогу особі розуміти ситуацію, досягати успіху в особистому і професійному житті, набувати соціальної самостійності та забезпечують ефективну професійну й міжособистісну взаємодію;

кваліфікація – здатність виконувати завдання та обов’язки відповідної роботи;

кваліфікаційний рівень – структурна одиниця Національної рамки кваліфікацій, що визначається певною сукупністю компетентностей, типових для кваліфікації даного рівня;

кваліфікований робітник – це освітньо-кваліфікаційний рівень особи, яка володіє сукупністю знань, умінь, навичок, компетенцій, особистісних якостей, має відповідний досвід їх застосування для вирішення професійних завдань у певній галузі економіки.

Професійні стандарти використовуються особами, які бажають отримати певну кваліфікацію чи професію; підприємствами, організаціями та установами всіх форм власності та господарювання для визначення професійно-кваліфікаційного рівня та посадових обов’язків працівників; сферою освіти для розроблення освітньо-кваліфікаційних стандартів, програм, модулів.

Професійний стандарт розробляється на окрему професію або на групу професій (професійних назв робіт, посад) у певній сфері трудової (професійної) діяльності, що входять до національного класифікатора України «Класифікатор професій» ДК 003:2010, затвердженому наказом Державного комітету України з питань технічного регулювання та споживчої політики від 28.07.2010 № 327 й затверджується відповідним галузевим Міністерством за погодженням

з Міністерством соціальної політики України та об'єднанням (організацій) роботодавців.

Професійний стандарт містить: назву професії, код за Національним класифікатором України ДК 003:2010 «Класифікатор професій», позначення; назву виду (підвиду, класу) економічної діяльності та їх код за Національним класифікатором України ДК 009:2010 «Класифікація видів економічної діяльності»; основну мету виду професійної діяльності; перелік професійних кваліфікацій, що входять до складу професії; кваліфікаційні рівні відповідно до Національної рамки кваліфікацій; вимоги до державної сертифікації; назви можливих типових посад за професією; загальні вимоги до професійної діяльності; перелік основних трудових функцій (компетентностей); опис основних трудових функцій через трудові дії та необхідні уміння, навички, знання (компетенції); вимоги до освітньо-кваліфікаційного рівня та/або практичного досвіду роботи особи, яка бажає здобути професію; специфічні вимоги до рівня кваліфікації, стану здоров'я, досвіду роботи, рівня освіти, наявності спеціальних сертифікатів тощо; освітньо-кваліфікаційний рівень особи по закінченню навчання; інформацію про розробників професійного стандарту; дату затвердження та періодичність перегляду професійного стандарту; аркуш реєстрації змін професійного стандарту.

Більш детально із методикою професійних стандартів, а також проектом професійного стандарту з професії «Монтажник будівельний» можна ознайомитись, звернувшись за посиланнями :
http://www.ipto.kiev.ua/index.php?option=com_k2&view=item&id=947:metodyka-rozroblennia-profesiinykh-standartiv-na-osnovi-kompetentnisnoho-pidkhodu&Itemid=260&lang=ua;
http://www.ipto.kiev.ua/index.php?option=com_k2&view=item&id=948:profesiinyi-standart-montazhnyk-budivelnyy&Itemid=260&lang=ua

Таким чином, освоєння відповідного набору одиниць професійного стандарту веде до отримання кваліфікації певного рівня або до розширення обсягу кваліфікації, що дає змогу сформувати чітку типологію кваліфікаційних сертифікатів, яка може включати:

- основні кваліфікаційні сертифікати, що видаються після проходження процедур підтвердження компетентностей певного кваліфікаційного рівня, які здобуті як у результаті освоєння програм формальної освіти, так і компетентностей, що підтверджують освоєння відповідного рівня кваліфікації у процесі трудової діяльності або неформальної освіти;

- додаткові кваліфікаційні сертифікати, які підтверджують розширення обсягу кваліфікації по горизонталі у процесі навчання або трудової діяльності за рахунок освоєння додаткових компетентностей (навчальних модулів), що не ведуть до підвищення кваліфікаційного рівня.

Висновки. Результати аналізу досвіду формування та застосування професійних стандартів в економічно розвинутих країнах засвідчують низку принципових підходів до професійної стандартизації, а саме:

- професійний стандарт – продукт колективної діяльності роботодавців, експертів, фахових представників освіти, галузевих та громадських об'єднань;

- розробляються професійні стандарти спеціально створеними урядовими органами або галузевими структурами (радами, комітетами), які мають чітко окреслені повноваження;

- процес організації, створення, коригування й фінансування професійних стандартів регулюється чинними нормативно-правовими документами;

- структура професійного стандарту будується на компетентнісному підході з орієнтацією на результат у конкретному виді професійної діяльності;

- основним методом формування змісту професійного стандарту є функціональний аналіз професійних та особистісних компетенцій, затребуваних на ринку праці, розподілених за кваліфікаційними рівнями і модулям (одиницями);

- організаційні чинники дають змогу здійснювати безперервне оновлення професійного стандарту й оцінювати розширення компетенцій працівника, освоєних як у процесі навчання, так і набуття трудового досвіду;

- основною функцією, яку виконують професійні стандарти, є наближення сфери праці й сфери підготовки кадрів через встановлення нормативних вимог до знань, умінь, особистісних якостей;

- професійні стандарти є однією з найважливіших складових національних систем кваліфікацій і передумовою формування національної рамки кваліфікацій, адаптованої до європейської [8, с. 132-133].

На підставі викладеного можна зробити прості за суттю і складні щодо реалізації на національних теренах висновки:

- для вирішення соціально-економічних потреб суспільства постала гостра необхідність заміни кваліфікаційних характеристик як опису професійних функцій професійними стандартами як багатофункціональним документом, що визначає вимоги до професійних якостей особистості, спектр її компетенцій;

- базою для розроблення професійних стандартів мають стати професійні і ключові компетенції, зміст яких визначається за участі роботодавців, висококваліфікованих фахівців-практиків, педагогів та працівників і науковців;

– без професійних стандартів не може бути ефективних Державних стандартів професійно-технічної освіти (освітніх стандартів);

– потребує модернізації нормативно-правова база, що регламентує структуру ДСПТО, організацію навчально-виробничого процесу в ПТНЗ різних типів та форм власності.

Список використаних джерел

1. Загвоздкин В. К. Реформирование преподавания и обучения на основе компетентностного подхода: на материалах немецких источников / В. К. Загвоздкин // Компетентностный подход как способ достижения нового качества образования. 2003. – № 3. – С. 36-42.

2. Кравець Ю. І. Методика розроблення професійних стандартів на основі компетентнісного підходу. Режим доступу http://www.ipito.kiev.ua/index.php?option=com_k2&view=item&id=947:metodyka-rozroblennia-profesiinykh-standartiv-na-osnovi-kompetentnisnoho-pidkhodu&Itemid=260&lang=ua

3. Кравець Ю. І. Проект професійного стандарту «Монтажник будівельний». Режим доступу http://www.ipito.kiev.ua/index.php?option=com_k2&view=item&id=948:profesiinyi-standart-montazhnyk-budivelnyy&Itemid=260&lang=ua

4. Кравець Ю. І. Змістові аспекти професійної підготовки робітничих кадрів / Ю. І. Кравець // Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка : зб. наук. праць: Вип. 7 / Ін-т проф.-тех. освіти НАПН України ; [Ред. кол. : В. О. Радкевич (голова) та ін.]. – К. : Педагогічна думка, 2013. – С. 27-34.

5. Марчук Е. В. Современные тенденции развития начального профессионального образования в Германии / Е. В. Марчук // Вестник ТГПУ. – 2007. – Выпуск 7 (70). – С. 144-145. – (Педагогика).

6. Про затвердження Державного стандарту професійно-технічної освіти. Постанова Кабінету Міністрів України № 1135 від 17 серпня 2002 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/>. – Загол. з екрану.

7. Про затвердження Національної рамки кваліфікацій. Постанова Кабінету Міністрів України № 1341 від 23 листопада 2011 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/>. – Загол. з екрану.

8. Професійні стандарти і кваліфікації у країнах з високорозвинутою економікою / Л. П. Пуховська, А. О. Ворначев, С. В. Мельник, Ю. І. Кравець; за наук. ред. Л. П. Пуховської. – К.: «НВП Поліграфсервіс», 2014. – 176 с.

9. European Parliament; Council of the EU. Recommendation of the European Parliament and of the Council of 23 April 2008 on the establishment of the European qualifications framework for lifelong learning // Official Journal of the European Union.– 2008.– 6 May. С. 111.

Методика создание профессиональных стандартов на основе изучения опыта стран Европейского Союза

Ю. Кравец

Аннотация. В статье рассмотрены различные подходы к разработке и внедрению профессиональных стандартов, отслеживается связь профессиональных стандартов, компетенций и квалификаций в странах Европейского союза, охарактеризована методика разработки профессиональных стандартов в Украине на основе компетентностного подхода с учетом зарубежного опыта, определены преимущества внедрения профессиональных стандартов для рынка труда и сферы образования, их роль в формировании качественного трудового

потенціала.

Ключевые слова: кваліфікація, стандарт, професійний стандарт, компетентність, методика розробки професійних стандартів.

The method of creation of professional standards on the basis of the study of the experience of the European Union Countries

Y. Kravets

Abstract. The article discusses different approaches to the development and implementation of professional standards, monitored communications professional standards of competence and qualifications in the European Union, described the methodology of development of professional standards in Ukraine on the basis of competence approach, taking into account international experience, Advantages implementing professional standards for the market labor and education, their role in shaping the quality of labor potential.

Key words: qualification, standard, professional standard, competence, methodology development of professional standards.

УДК 377/378:008-027.561:336

СТАН ВИВЧЕННЯ ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ З ФІНАНСІВ І КРЕДИТУ У ПЕДАГОГІЧНІЙ ТЕОРІЇ ТА ПРАКТИЦІ

О. Пілевич

Анотація. Стаття являє собою аналіз наукових джерел, історичної і статистичної інформації щодо розвитку спеціальності «фінанси і кредит» в Україні. Автор порушується питання формування професійної культури та висвітлюється стан її дослідження

вітчизняними та зарубіжними вченими. Робота ілюстрована прикладами перспективності розвитку професії фінансистів і аргументовано доводить необхідність дослідження зазначеної проблеми в теорії і практиці професійної освіти для подальшого підвищення якості підготовки фахівців кваліфікації «молодший спеціаліст з фінансів і кредиту».

Ключові слова. Молодший спеціаліст, фінанси і кредит, вищий навчальний заклад, коледж, професійна підготовка.

Постановка проблеми. Сучасний етап соціально-економічних перетворень в Україні не може не позначатися на професійній культурі громадян. Різноманітні реалії повсякденного життя, зміни культурних і соціальних контекстів життєдіяльності, євроінтеграційні процеси в усіх сферах економіки спонукають до корінної перебудови пріоритетів, мотивів вибору і механізмів здійснення професійної діяльності українців. Одним із багаточисельних чинників і процесів, які впливають на професійну поведінку громадян, є професійна культура. Дослідники історичного контексту професійної культури звертають увагу на особливості її актуалізації, які «полягають у тому, що активізація досліджень цього соціального феномену прийшла на останні роки радянського і перші роки пострадянського періоду, тобто до становлення ринкових відносин» [2, с. 89]. Очевидно, що період реформування України вплинув не тільки на кількісні показники, але й на якісні зміни культури професійних спільнот, зокрема фінансистів і працівників сфери фінансів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичні та прикладні основи економічної освіти розглядаються в працях О. Аксьонової, А. Аменда, А. Архіпової, В. Балабанова, Ю. Васильєва, Н. Воскресенської, Б. Вульфсона, О. Долгой, Б. Іванової, К. Катханової,

Н. Клепач, Є. Кузнєцова, А. Крючкова, М. Малишева, Ю. Пермського, А. Прутченкова, Г. Шиловой, Л. Епштейна та ін. Проблеми змісту, організації та методики економічної підготовки учнів і студентів висвітлено в наукових працях М. Артюшиної, І. Балягіної, М. Богорад, М. Єрмоленка, Т. Калугіна, О. Котикової, Л. Куракова, А. Нісамчук, М. Радченко, Г. Романової, Д. Фрідмана, С. Шишова та ін.

Питанням формування професійної культури в системі вищої професійної освіти приділяють увагу Г. Гущина, А. Комкова, Р. Сунгатулліна. Вони констатують, що особливості формування професійної культури не завжди відповідають сучасним вимогам суспільства до людини економічної. Відсутня дієва методична база, здатна забезпечити ефективність процесу формування професійної культури майбутніх економістів у результаті їх професійної підготовки. Водночас аналіз наукових праць з підготовки фахівців економічних спеціальностей, наявних у вільному доступі, свідчить про те, що проблема формування професійної культури майбутніх фінансистів порушується лише на рівні окремих публікацій. Вивчення стану дослідження цього феномену є **метою** даної статті.

Виклад основного матеріалу дослідження. З переходом до ринкової економіки в країні значно підвищився інтерес до економічних спеціальностей, що, в свою чергу, викликало інтенсивне зростання кількості економічних вищих навчальних закладів (ВНЗ) різного рівня акредитації та форм власності, створення окремих економічних факультетів в існуючих вишах, відділень у коледжах і технікумах. Не зважаючи на те, що за період з 2010 по 2015 рр. спостерігається зменшення кількості студентів у вищих навчальних закладах (проілюстровано на рис. 1.), інтерес до спеціальності 5.03050801 «Фінанси і кредит» (кваліфікація молодший спеціаліст з фінансів і

кредиту) за галуззю знань 0305 «Економіка і підприємництво» залишається стабільним.

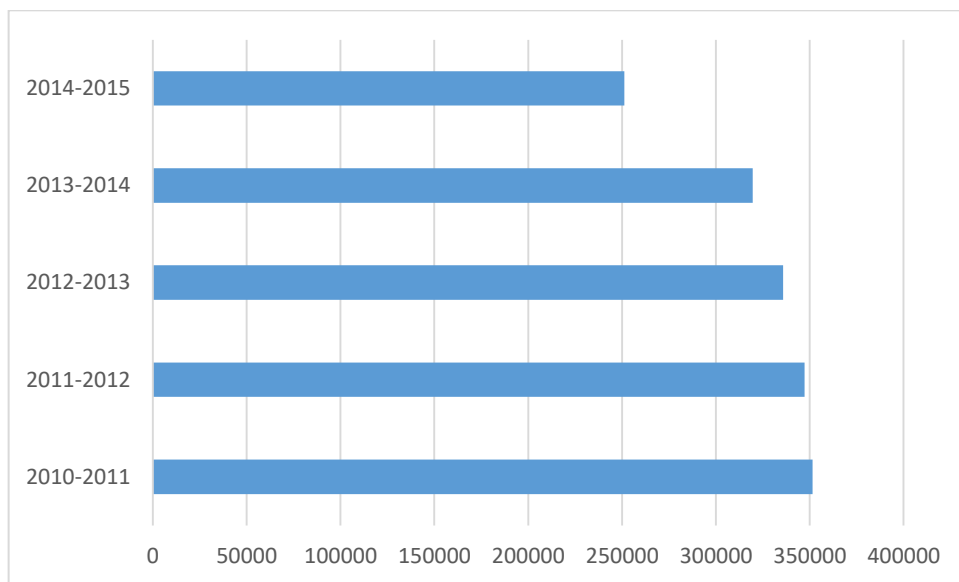


Рис. 1. Динаміка змін кількості студентів вищих навчальних закладів I-II рівнів акредитації в 2010-2015 рр.

Так, за даними портала Osvita.com.ua [3] станом на початок 2014-2015 навчального року в Україні функціонувало 383 вищих навчальних закладів I-II рівнів акредитації (коледжі і технікуми) за напрямом «Економіка, фінанси, підприємництво», серед яких 39 коледжів (14,4%) приватної форми власності. За даними Держстатуправління в них навчалось 18723 студента, що складає 7,5% від загальної кількості студентів вищих навчальних закладів I-II рівнів акредитації (всього – 252271). Варто зазначити, що 69% – жінки (12913 студенток) [5].

Окрім цього, у молоді з'явилися реальні можливості здобуття професії економіста в зарубіжних університетах, відомих вищих економічних школах, коледжах. З переходом до ринкової економіки поряд з державними підприємствами виникли комерційні структури,

професійна культура в яких вивчається меншою мірою. Однак, необхідно зазначити, що співробітники комерційних структур існують у тому ж самому просторі, що й працівники державних підприємств, які нині виступають носіями традицій, закладених у дореформені часи. Зазвичай, це люди старшого покоління, які вимушені були стрімко адаптуватися до пострадянського культурного професійного простору, для якого «характерні зміни звичних цінностей і перехід до ринкових реалій. «Радянська» свідомість була для них не історичною або реліктовою категорією, а їхнім життєвим змістом, невід’ємною частиною особистості» [2].

Науковці, які досліджують професійну культуру як соціальний феномен, зазначають, що «деяка невизначеність і навіть вимушеність виконання чужих соціальних ролей, ймовірно, не сприяє вдосконаленню й нормальному розвитку професійної культури. В результаті виникає достатньо небезпечна тенденція розмиття самого поняття й девальвації професійної культури. Створенню гармонічної професійної культури заважають деструктивні тенденції вітчизняної економіки, в тому числі ринку праці та професій: виключна зосередженість більшої частини молоді на пошуках прибуткових сфер діяльності, розходження між одержаною освітою і наступною діяльністю, низький престиж класичних професій» [2, с. 90].

За радянських часів у нашому суспільстві професії фінансиста не існувало [1]. Компанії обходилися одним або декількома бухгалтерами, які планували фінансові вкладення. Затребуваною ця професія стала порівняно недавно з появою великої кількості фінансових установ, які сьогодні зацікавлені у фахівцях, здатних грамотно управляти фінансами. Принагідно зазначити, що в умовах зміни пріоритетів в економічній та фінансовій системах України, зміцнення фінансово-кредитного сектору, посилення його впливу на структурні

перетворення у соціально-економічному розвитку країни будь-яке підприємство потребує кваліфікованих фахівців з фінансів і кредиту, спроможних використовувати ефективний інструментарій фінансово-економічного управління сучасною економікою як на макрорівні, так і на рівні конкретного суб'єкта господарювання.

Нині отримати диплом і професію фінансиста можна у вищих навальних закладах України за напрямом підготовки 5.03050801 – «фінанси і кредит», як у коледжах, технікумах, так і в інститутах, академіях і університетах. Ця професія вважається однією із самих затребуваних і високооплачуваних у світі. На це вказує рейтинг «Топ-10 професій», опублікований в американському журналі Money Magazine [6].

У класифікаторі професій ДК 003:2010 у розділі 1 «Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)», який вміщує професії що пов'язані з визначенням та формуванням державної політики, законодавчим регулюванням; вищим державним управлінням; правосуддям та прокурорським наглядом; керівництвом об'єднаннями підприємств, підприємствами, установами, організаціями та їхніми підрозділами незалежно від форм власності та видів економічної діяльності, наведено класифікацію професій та показчик професійних назв робіт, що потребують професійної підготовки зі спеціальності «фінанси і кредит». Для кращого унаочнення вони представлені нами в таблицях 1. та 2.

Цей розділ щодо кваліфікації, як ознаки класифікації, є змішаним порівняно з іншими розділами. В ньому охоплено широке коло професій, пов'язаних із здійсненням різноманітних функцій управління та керівництва, які в цілому суттєво відрізняються за своєю складністю та відповідальністю.

Таблиця 1.

Класифікація професій
(за класифікатором професій ДК 003:2010)

1231	Керівники фінансових, бухгалтерських, економічних, юридичних та адміністративних підрозділів та інші керівники
146	Менеджери (управителі) у фінансовій діяльності
1462	Менеджери (управителі) у сфері фінансового лізингу
1467	Менеджери (управителі) в допоміжній діяльності у сфері фінансів
1469	Менеджери (управителі) в інших видах фінансового посередництва
1463	Менеджери (управителі) у сфері надання кредитів

Таблиця 2

Показчик професійних назв робіт за кодами професій
(за класифікатором професій ДК 003:2010)

1229.3				Головний державний фінансовий інспектор у районі (місті)
1229.7			9	Керівник (директор, начальник та ін.) підрозділу (служби, управління, департаменту та ін.) з безпеки (фінансово-економічної, інформаційної)
1231				Директор фінансовий
1231	24108		1	Начальник фінансового відділу
1462				Менеджер (управитель) із фінансового лізингу
1463				Менеджер (управитель) із надання кредитів
1467				Менеджер (управитель) із допоміжної діяльності у сфері фінансів
1469				Менеджер (управитель) із фінансового посередництва
1463				Менеджер (управитель) із надання кредитів

У Класифікаторі професій ДК 003:2010 розділ 2 «Професіонали» вміщує професії, що передбачають високий рівень знань у галузі фізичних, математичних, технічних, біологічних, агрономічних, медичних чи гуманітарних наук. Професійні завдання полягають у збільшенні існуючого фонду (обсягу) знань, застосуванні певних концепцій, теорій та методів для розв'язання певних проблем чи в систематизованому викладенні відповідних дисциплін у повному обсязі. До цього розділу належать професії, що вимагають від працівника (з урахуванням кола та складності певних професійних завдань та обов'язків) кваліфікації за: 1) дипломом про повну вищу освіту, що відповідає рівню спеціаліста, магістра; 2) дипломом про присудження наукового ступеня: кандидата наук; – доктора наук; 3) атестатом про затвердження вченого звання: старшого наукового співробітника; доцента; професора.

У цьому розділі розміщено класифікацію професій та показчик професійних назв робіт, подану нами у таблицях 3 та 4.

Таблиця 3

Класифікація професій
(за Класифікатором професій ДК 003:2010)

2414	Професіонали з питань фінансово-економічної безпеки підприємств, установ та організацій
2414.1	Наукові співробітники (фінансово-економічна безпека підприємств, установ та організацій)
2414.2	Професіонали з фінансово-економічної безпеки

Таблиця 4

Показчик професійних назв робіт за кодами професій
(за Класифікатором професій ДК 003:2010)

2414.1				Молодший науковий співробітник (фінансово-економічна безпека підприємств, установ та організацій)
2414.1				Науковий співробітник (фінансово-економічна безпека підприємств, установ та організацій)
2414.1				Науковий співробітник-консультант (фінансово-економічна безпека підприємств, установ та організацій)
2414.2				Аналітик з питань фінансово-економічної безпеки
2414.2				Експерт технічний з промислової безпеки
2414.2				Професіонал з фінансово-економічної безпеки
2419.2				Відповідальний працівник банку (філіалу (філії) банку, іншої фінансової установи)
2419.3				Інспектор фінансовий
2441.2	25377			Економіст з фінансової роботи
2441.2				Аналітик з кредитування

Для нашого дослідження найбільший інтерес становлять професії з розділу 3 «Фахівці», що вимагають знань в одній чи більше галузях природознавчих, технічних і гуманітарних наук. Професійні завдання полягають у виконанні спеціальних робіт, пов'язаних із застосуванням положень та використанням методів відповідних наук. До цього розділу належать професії, яким відповідає кваліфікація за дипломом чи іншим відповідним документом: молодшого спеціаліста; бакалавра; спеціаліста, що проходить післядипломну підготовку (стажування, інтернатуру, клінічну ординатуру тощо); спеціаліста (на роботах з керування складними технічними комплексами чи їх обслуговування).

У цьому розділі розміщено класифікацію професій та показчик професійних назв робіт, подану нами у таблицях 5 та 6.

Таблиця 5

Класифікація професій
(за Класифікатором професій ДК 003:2010)

341	Фахівці в галузі фінансів та торгівлі
3411	Дилери (біржові торговці за свій рахунок) та брокери (посередники) із заставних та фінансових операцій

Таблиця 6

Показчик професійних назв робіт за кодами професій
(за Класифікатором професій ДК 003:2010)

3411				Фахівець з фінансово-економічної безпеки
3419	22565	-		Інспектор кредитний

Таким чином, порівняльний аналіз трьох розділів Класифікатору професій ДК 003:2010 вказує на незначний вибір у класифікації професій та показчиків професійних назв робіт за кодами професій фахівців з фінансів і кредиту та водночас розкриває перспективи професійного зростання і можливості планування кар'єри в цій галузі діяльності. Між тим, вивчення сайтів різних фінансових установ, рекрутингових компаній дає змогу розширити уявлення про професії, які відносяться до фінансового сектору. В зарубіжних країнах дана професія визнана однією зі самих перспективних на наступні десять років (посідає 2-ге місце після інженера програмного забезпечення) серед професій зі середньою заробітною платою 50 тис. доларів [4]. Передбачається, що попит на цю професію зростатиме у зв'язку із змінами демографічної ситуації, адже фінансового планування вимагатимуть не тільки багаті люди, але й заможні пенсіонери. Також висловлюється думка, що не обов'язково працювати на певну

корпорацію або установу, можна працювати на себе самого або керівником портфелю клієнта.

З огляду на суттєве розширення прав підприємств у галузі фінансово-економічної діяльності, інтеграцію економічної системи України у світове господарство зростають і в подальшому зростатимуть вимоги до фахівців з фінансів і кредиту, відбуватимуться зміни в класифікації професій, їх змісті, а отже, актуалізується необхідність дослідження проблеми формування в них професійної культури в процесі підготовки у вищих економічних навчальних закладах України, що в свою чергу, потребує «глибоких перетворень у системі вищої фінансово-економічної освіти» [1, с. 221]. Очевидно, розв'язання даної проблеми має базуватися на результатах проведених досліджень, які, зазвичай, висвітлюються в наукових працях вітчизняних і зарубіжних дослідників, до яких ми вважали необхідним звернутися.

Нами вивчалася проблематика дисертаційних досліджень, виявлених у базі даних вітчизняних бібліотек (у т. ч. електронних). Результати аналізу тематики дисертаційних досліджень, пов'язаних з різними аспектами професійної культури та безпосередньо професійною культурою представників різних професій, свідчать про неабиякий інтерес науковців до культурної складової професійної діяльності майбутніх фахівців: етнокультурної компетентності майбутніх учителів історії (Н. Сідельник), естетичної культури майбутніх учителів трудового навчання, майбутніх викладачів спеціальних дисциплін професійних навчальних закладів швейного профілю (В. Титаренко, І. Андрощук), громадянської культури студентів у процесі навчання суспільствознавчих дисциплін (Р. Мохнюк), комунікативної культури студентів у навчально-виховному процесі вищих навчальних закладів економічного профілю, комунікативної культури студентів вищих медичних закладів

(Е. Яценко, О. Уваркіна), медіа-культури майбутніх учителів музики (О. Коневщинська), інформаційної культури майбутнього вчителя початкових класів (А. Коломієць), графічної культури у майбутніх учителів трудового навчання (П. Буянов), інноваційної культури майбутніх фахівців банківської справи (Р. Миленкова), управлінської культури в професійно-технічному навчальному закладі, керівника загальноосвітнього навчального закладу в процесі підвищення кваліфікації (В. Медведь, С. Королук), культури спілкування майбутніх фахівців мистецьких спеціальностей (К. Джеджера), еколого-економічної культури підприємця (О. Паламарчук), психологічної культури майбутніх вчителів трудового навчання, психологічної культури керівників навчальних закладів освіти (О. Видра, Г. Кот), світоглядної культури майбутнього вчителя (С. Дорогань, В. Смікал), культури міжнаціонального спілкування майбутнього вчителя початкових класів (Т. Атрощенко), правової культури студентів (М. Щербань), політичної культури майбутніх педагогів професійно-технічних навчальних закладів (О. Внукова). Формування професійної культури майбутніх фахівців кулінарного профілю у вищих професійних училищах досліджувала Л. Висоцька, а професійної комунікативної культури майбутніх інженерів зв'язку – Г. Медведь.

Взагалі проблема підготовки майбутніх фінансистів є мало дослідженою. Окрім зазначених вище наукових праць, вітчизняними вченими вивчалися питання організації їхньої самостійної роботи у процесі навчання англомовного ділового писемного спілкування (В. Бебих) та система тестового контролю англомовної компетенції у читанні фахової літератури (Т. Король), в яких необхідність формування професійної культури порушується контекстно.

Здійснений аналіз уможливорює **висновок**: необхідність вивчення проблеми професійної культури фахівців з фінансів і кредиту

актуалізується ученими в галузі соціології, історії, педагогіки. Оскільки виникнення такої професійної спільноти в Україні відбулося лише в пострадянські часи, то ознаки її сформованості ще недостатньо описано в наукових працях. Поза увагою дослідників професійної педагогіки залишається формування професійної культури фахівців з фінансів і кредиту у вищих економічних навчальних закладах, зокрема коледжах і технікумах. Проте популярність спеціальності «фінанси і кредит» серед абітурієнтів не зменшується впродовж усього періоду незалежності України, а перспективи її подальшого розвитку не викликають сумніву.

Список використаних джерел

1. Горшунова І. В. Професійні вимоги до фахівців з фінансів в Україні // Вісник Чернігівського державного технологічного університету. – 2013. – № 1(64). – С. 221–231.
2. Иванова И. Н., Культура профессиональных сообществ: исторический контекст профессиональной культуры / И. Н. Иванова, Л. Н.Максимова // Вопросы культурологии. – 2011. – № 5. – С. 89–94.
3. Освіта в Україні. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.education.ua/ua/>
4. Профессии 2016 года [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.jobs.ua/articles/14/246/>.
5. Статистичний щорічник України. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/publ1_u.htm
6. Топ-10 самих перспективних професій [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://planetahr.ru/publication/1233/0/50>.

Состояние изучения проблемы формирования профессиональной культуры будущих специалистов по финансам и кредиту в педагогической теории и практике

О. Пилевич

Анотация. Статья представляет собой анализ научных источников, исторической и статистической информации по развитию специальности «финансы и кредит» в Украине. Автором поднимается вопрос формирования профессиональной культуры и освещается состояние ее исследования отечественными и зарубежными учеными. Работа иллюстрирована примерами перспективности развития профессии финансистов и аргументировано доказывает необходимость исследования данной проблемы в теории и практике профессионального образования для дальнейшего повышения качества подготовки специалистов квалификации «младший специалист по финансам и кредиту».

Ключевые слова. Младший специалист, финансы и кредит, высшее учебное заведение, колледж, профессиональная подготовка.

Status of studying the problem of forming the professional culture of future specialists on finance and credit in pedagogical theory and practice

O. Pilevych

Abstract. The article is an analysis of scientific sources, historical and statistical information on the development of the specialty «Finance and Credit in Ukraine». The author raises the question of the formation of professional culture and the state of its research by domestic and foreign scientists. The author exemplifies the perspectives of developing the profession of financiers and proves the necessity of researching this problem in the theory and practice of vocational education to further improve the

quality of training of qualification specialists «junior finance and credit specialist».

Keywords: junior specialist, finance and credit, higher education institution, college, professional training.

УДК 377.011.3-052:316.477

САМОПРЕЗЕНТАЦІЯ ЯК ЗАСІБ ЖИТТЄВОЇ РЕАЛІЗАЦІЇ УЧНІВ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

О. Проценко

Анотація. У статті розкрито сутність поняття «самопрезентація» та обґрунтовано актуальність формування навичок презентації себе і своїх досягнень для розвитку життєвокомпетентної особистості. Виявлено види самопрезентації та її основні конструкти. На основі принципів професійної підготовки в навчальних закладах системи професійно-технічної освіти України визначені засади, на яких повинен ґрунтуватися процес формування умінь управління враженням. Запропоновані орієнтовні методи навчання, що покликані на забезпечення ефективності процесу формування здатності учнів до самопрезентації як складника життєвої реалізації.

Ключові слова: життєва компетентність, професійна підготовка, самопрезентація, розвиток, учні.

Сучасний стан розвитку демократичного суспільства в Україні є передумовою виникнення проблеми неготовності молоді до самостійного життя. Сучасність пропонує випускнику професійної школи велику кількість шляхів самореалізації, тоді як в умовах навчального закладу не передбачено теоретичної та практичної

підготовки до ефективного самостійного життєздійснення. На нашу думку, особливо гостро це протиріччя відчувається в рамках професійно-технічної освіти України. Вікові особливості, соціальний статус учнів ПТНЗ, різноманіття альтернативних життєвих ролей – здобування вищої освіти, робота за фахом, відкриття власної справи – і пов'язані з цим труднощі самоідентифікації особистості вимагають розширення меж класичної професійної підготовки та включення до її структури інноваційних технологій, що покликані на формування компонентів життєвої компетентності учнів.

У своїх дослідженнях, життєву компетентність учнів професійно-технічних навчальних закладів ми розуміємо як систему взаємопов'язаних компонентів, що формуються під впливом первинного трудового та соціального досвіду й охоплюють свідоме й відповідальне ставлення особистості до себе й соціальної дійсності, здатність і готовність до творчого проектування та здійснення свого життєвого шляху в прийнятних для неї соціальних сферах та напрямках професійної діяльності. Це поняття базується на емоційно-вольових характеристиках особистості та визначає гармонійний стан індивіда. Серед конструктів, що складають сутність життєвокомпетентної особистості майбутніх кваліфікованих робітників ми виокремлюємо здатність до самопрезентації як засобу, що забезпечує ефективність учнівської молоді у соціальній, побутовій (сімейній), професійній сферах життя.

У науковій спільноті, питання самопрезентації висвітлено в роботах Р. Аркіна, І. Гофмана, І. Джонса, Ю. Жукова, І. Ітмана, М. Котлярової, Т. Піттмана, Л. Семенової, М. Снайдера, Н. Федорової, Р. Чалдіні, Г. Черняєва, А. Шутца та інших дослідників. Аналіз наукової літератури засвідчує, що проблема формування в учнів навчальних закладів системи професійно-технічної освіти умінь

презентації себе й своїх досягнень з метою реалізації потреби в соціальному, професійному визнанні потребує додаткового розгляду.

У зв'язку з вищезазначеним, метою статті є аналіз поняття «самопрезентація» з огляду на його приналежність до структури життєвої компетентності учнів професійно-технічних навчальних закладів.

Сутність життєвої компетентності полягає в здатності людини до самоідентифікації, тобто визначення, на основі власних інтересів, талантів, амбіцій, своєї життєвої ролі, здатності до цілепокладання та здійснення на цій основі ефективного життя. Самопрезентація при цьому розглядається як засіб, що дозволяє представити себе соціуму та зайняти в ньому прийнятне для себе місце.

Самопрезентація – це навмисна й свідомо поведінка, спрямована на те, щоб справити певне враження на оточуючих [3]. Існує думка, що самопрезентація – це, насамперед, уміння подати себе, привернути до себе увагу [2], створити сприятливе враження, що відповідає чийось ідеалам [1].

Дослідники розрізняють дві форми самопрезентації: природну та штучну. Враховуючи те, що прагнення справляти позитивне враження на оточуючих проявляється в ранньому дитинстві, можна стверджувати, що природна самопрезентація є вродженою та не залежить від об'єктивних і суб'єктивних факторів. Говорячи про здатність молоді свідомо впливати на думку співрозмовника у діловій і соціальній взаємодії, компонентом життєвої компетентності особистості є штучна самопрезентація (управління враженням) як уміння, що може бути сформоване в процесі професійної підготовки в ПТНЗ.

У нашому дослідженні, самопрезентація учнів професійно-технічних навчальних закладів – це комплекс уявлень і умінь, що

спрямовані на задоволення соціальної необхідності у демонстрації найвигідніших якостей особистості задля досягнення життєвих цілей.

Це поняття включає в себе:

- засоби вербальної комунікації;
- засоби невербальної комунікації;
- візуальні засоби.

До засобів вербальної комунікації ми відносимо, в першу чергу, риторичні уміння. Як відомо, слово – це найдієвіший засіб переконання. Тому головне завдання особистості, що прагне оволодіти мистецтвом презентації себе і своїх досягнень, навчитися доцільно, грамотно й ефективно застосовувати своє мовлення. Тут мається на увазі точність, чистота, доступність і виразність мови; стратегії й тактики ведення дискусії, аргументації.

Правила застосування міміки, жестів, пози, інтонацій складають засоби невербальної комунікації. З точки зору ділової комунікації (співбесіда, переговори, доповідь на нарадах тощо), здатність керувати своєю невербальною поведінкою підсилює взаємодію між співбесідниками. Тобто уміння контролювати свої рухи, міміку, інтонації та розуміти мови жестів та інтонацій співрозмовника так само необхідні для успішної комунікації, як і здатність красномовно висловлюватись.

Візуальні засоби, або зовнішній вигляд людини, її образ, покликані на створення сприятливого першого враження відповідно до життєвої ситуації та вимог суспільства. Наприклад, зовнішній вигляд під час ділового спілкування й неформального мають відрізнятися: неприйнятним для соціуму є вибір спортивної одягу для співбесіди на керівну посаду так само, як і діловий костюм на корпоративних спортивних змаганнях. Відчуття стилю і його доречності, зазвичай, виховується в дитинстві, проте тонкощі вибору та створення

відповідного до життєвої ситуації образу можуть бути розкриті у процесі підготовки учнів до майбутньої професійної діяльності.

Оскільки ми розглядаємо процес формування уявлень про засоби впливу на враження оточуючих і умінь презентації себе і своїх досягнень у контексті ПТО, слід зазначити, що визначення сутності категорії «самопрезентація» як складника професійної підготовки неможливе без врахування загальних принципів професійної школи. Виняткового значення, на нашу думку, при цьому набувають принципи гуманізації, гуманітаризації, професійної спрямованості навчання.

Базова й варіативна частини змісту освіти в ПТНЗ спрямовані на розвиток спеціаліста високого рівня компетентості, тому всі елементи навчального процесу в професійній школі (загальноосвітня, загальнотехнічна, професійно-теоретична, професійно-практична підготовка) мають специфічний (відповідно до вимог професії та ринку праці) відтінок. При такій побудові навчального процесу, питання управління враженням, на нашу думку, є складником ефективної професійної діяльності й повинні бути розкриті у процесі вивчення дисциплін загальнотехнічного циклу, а саме його варіативної частини. З огляду на принцип професійної спрямованості навчання у професійно-технічних закладах освіти України, розкриття сутності поняття «самопрезентація» та формування умінь застосовувати здобуті знання на практиці мають бути адаптованими до змісту освіти конкретної робітничої спеціальності.

Тенденції реформування сучасної освіти в Україні передбачають гуманізацію та гуманітаризацію навчання, тобто переорієнтацію на людину з метою подолання технократизму, бездуховності, формалізму освітньої системи. У зв'язку з цим, спостерігається підвищення уваги до розвитку особистості молоді, створення умов для усвідомлення нею значення самоосвіти для власного життєздійснення і, як наслідок,

очікується підвищення якості навчання. Проте, актуальною проблемою підготовки учнів у професійно-технічних закладах освіти й досі залишається одночасне формування робітника високого рівня кваліфікації й соціально адаптованої, інтелектуально розвиненої особистості. У цьому контексті, процес навчання учнів засадам керування враженням оточуючих, безумовно, має бути зорієнтованим на особистість кожного учня, спрямованим на розвиток емоційно-вольових якостей, моральних і національних норм, професійної етики, виробничої та ділової культури.

Таким чином, у процесі формування основ управління враженням з метою задоволення соціальних, культурних, побутових цілей учнів ПТНЗ необхідно враховувати спеціалізацію, професійні тонкощі спілкування, а також основи національної, моральної, етичної, естетичної культури особистості. З огляду на це, компоненти самопрезентації, що мають бути сформовані у процесі професійної підготовки учнів у ПТНЗ, повинні ґрунтуватися, з одного боку, на здатності особистості до прояву та вираження (вербально й невербально) свого професіоналізму, своєї життєвої позиції, з іншого – на готовності учнів співвідносити власні інтереси й прагнення з морально-ціннісними засадами існування соціуму.

Підсумовуючи вищезазначене, можна зробити висновок, що ефективність соціальної й професійної складових життя учнівської молоді певною мірою залежить від їх здатності «подавати себе» оточуючим. Тобто головною метою презентації себе і своїх досягнень є реалізація життєвої стратегії.

Самопрезентація особистості як категорія професійно-технічної освіти містить у собі комплекс компонентів (вербальних і невербальних), що сприяють формуванню позитивного враження в оточуючих. При цьому слід враховувати, що самопрезентація як

інструмент соціального й професійного розвитку особистості – це не тільки комплекс психологічних і комунікативних прийомів маніпуляції думкою оточуючих, а й сукупність емоційно-вольових, мотиваційних установок. Тільки у такому випадку можна говорити про виховання морального, самодостатнього покоління кваліфікованих робітників як майбутнього демократичної України.

Оскільки навички спілкування і справлення позитивного враження на оточуючих несуть прикладний характер, у процесі формування уявлення в учнів про поняття «самопрезентація» та його функціональних конструктів, розвитку мотивів і емоційно-ціннісного ставлення до засвоєння та використання набутих знань і умінь задля реалізації життєвих планів, на нашу думку, доцільно використовувати інноваційні практикозорієнтовані методи навчання, зокрема інтерактивні (велике коло, мікрофон), тренінгові (коучинг, рольові та ділові ігри) й проблемні (проблемний семінар).

Перспективною, у цьому напрямі, вважаємо роботу з підготовки навчальних програм, що охоплюють питання формування навичок самопрезентації як складника професійної підготовки.

Список використаних джерел

1. Андреева Г. М. Психология социального познания: Учебное пособие для высших учебных заведений / Г. М. Андреева. – М., 1997. – 288 с.
2. Бодалев А. А. Формирование понятия о другом человеке как личности / А. А. Бодалев. – Л., 1970. – 137 с.
3. Tedeschi J.T. Identities, the phenomenal self, and laboratory research / J.T. Tedeschi, M. Riess // Impression management theory and social psychological research. N.Y. : Academic Press, 1981. – P. 3–22.

Самопрезентация как средство жизненной реализации

Е. Проценко

Анотация. В статье раскрыто суть понятия «самопрезентация» и обосновано актуальность формирования навыков презентации себя и своих достижений для развития жизненнокомпетентной личности. Выявлены виды самопрезентации и ее основные конструкты. На основе принципов профессиональной подготовки в учебных заведениях системы профессионально-технического образования Украины определены принципы, на которых должен основываться процесс формирования умений управления впечатлением. Предложены ориентировочные методы обучения, призванные на обеспечения эффективности процесса формирования способности учащихся к самопрезентации как составляющей жизненной реализации.

Ключевые слова: жизненная компетентность, профессиональная подготовка, самопрезентация, развитие, учащиеся.

Self-presentation as a means of realization in life

E. Protsenko

Abstract. The article reveals the essence of the concept of «self-presentation» and substantiated topicality formation of skills of presentation yourself and your accomplishments for the development of the individual life competence. Found types of self-presentation and its main constructs. Based on the principles of training in educational institutions of vocational education of Ukraine defines the principles on which to build the process of forming impression management skills. The proposed approximate training methods, that are intended to ensure the effectiveness of the process of forming ability of students to self-realization as a component of realization in life.

Keywords: life competence, vocational training, self-presentation, development, students.

УДК 377.091.33:044:001.895

ТЕХНОЛОГІЯ ІНТЕРАКТИВНОГО НАВЧАННЯ ЯК ЧИННИК ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ НАВЧАЛЬНОГО ПРОЦЕСУ ПТНЗ

В. Харагірло

Анотація. У статті розглянуті поняття, призначення та завдання технології інтерактивного навчання, а також загальні підходи до впровадження інтерактивних технологій у досвід роботи ПТНЗ України.

Ключові слова: інтерактивне навчання, діагностика рівня розвитку педагогічної діяльності, впровадження інтерактивних технологій у досвід роботи ПТНЗ.

Державна національна програма «Освіта» («України ХХІ століття») звертає увагу на динамізм, притаманний сучасній цивілізації, зростання соціальної ролі особистості, гуманізацію та демократизацію суспільства, інтелектуалізацію праці, швидку зміну техніки і технологій в усьому світі, акцентує увагу на створенні таких умов, за яких народ України став би нацією, яка навчається. «Освіта ХХІ століття – це освіта для людини», – так сказано в концепції освіти України [1]. Це оновлена освіта, адже працювати, використовуючи тільки традиційні методики навчання, уже неможливо.

Педагогічні інновації пов'язані сьогодні з упровадженням у навчально-виховний, навчально-виробничий та методичний процеси інноваційних, інформаційних та інтерактивних технологій навчання, які

спрямовані на активізацію навчально-пізнавальної діяльності учнів, формують і розвивають позитивний інтерес до навчального предмета, перетворюють учнів на активних учасників навчального процесу. Ці завдання викладач може вирішити, застосовуючи інтерактивні форми і методи навчання, розвиваючи та формуючи інтерес до самостійного набуття знань.

Перед закладами післядипломної професійної освіти сьогодні стоїть важливе завдання підготовки фахівців, які спроможні в сучасних умовах адекватно реагувати на зміни в суспільному, політичному та економічному житті країни.

Вагомий внесок у розвиток теорії безперервної освіти зробив В. В. Олійник. У його працях: «Підвищення кваліфікації працівників профтехосвіти: концептуальні та організаційно-методичні засади», «Управління підвищенням кваліфікації працівників профтехосвіти в умовах трансформації суспільства» та «Менеджмент розвитку фахового зростання педагогічних працівників профтехосвіти в сучасних умовах» обґрунтовано механізм забезпечення якості підвищення кваліфікації та подано методику управління нею на цільових засадах. Основні підходи, теоретичні положення щодо управління підвищенням кваліфікації педагогічних працівників проаналізовано з позиції соціально-системного явища, обґрунтовано його особливості в умовах ринкових відносин [7].

Тому пріоритетним напрямом розвитку діяльності Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти є впровадження інноваційних технологій в навчально-виховний процес ПТНЗ та пошук шляхів оновлення підвищення кваліфікації в сучасних соціально-економічних умовах. На сьогодні найбільш перспективними є педагогічні технології, в основу яких закладено концепцію активізації пізнавальної діяльності суб'єкта навчання, за якими відпрацьовується

два аспекти – отримання знань, умінь та навичок і, головне, відпрацьовується методика повного засвоєння матеріалу. Найкраще відповідають цим вимогам інтерактивні технології навчання.

Проблеми методики використання інтерактивних технологій навчання розглянуті в методичних посібниках О.Пометун, Л. Пироженко; методичних посібниках та рекомендаціях, розроблених Донецьким інститутом післядипломної освіти інженерно-педагогічних працівників; у статтях Г. Андреевої, К. Баханова, В. Волканова, Н. Васильєвої, Н. Василенко, С. Крамаренко, А. Мартинець, О. Марущак, Л. Пироженко, Г. Сазоненко, О. Щербак. Найбільш повно питання теорії, практики і досвіду розглянуті О. Пометун, Л. Пироженко в методичному посібнику «Інтерактивні технології навчання: теорія, практика, досвід» [10]. Ними дається узагальнення інтерактивної технології навчання, характеристика інтерактивних форм і методів, їх організаційна особливість. Автори звертають увагу на практичне застосування інтерактивної технології навчання, наводять приклади інтерактивних уроків.

Інтерактивна (від англ. «inter» – взаємний та «act» – діяти) технологія навчання – це системний метод створення, застосування та визначення процесу навчання як суб'єкт-суб'єктної форми взаємодіючого навчання у формі діалогу, направлено на розвиток особистісних індивідуальних задатків, інтересу до самостійного набуття знань.

В основі інтерактивного навчання лежать принципи:

- безпосередньої участі кожного учасника заняття. Це зобов'язує викладача зробити учасника занять активним шукачем шляхів і засобів вирішення тієї чи іншої проблеми;
- взаємного інформаційного, духовного збагачення шляхом діалогу, обміну життєвим досвідом, одержаною інформацією;

- особистісно-орієнтоване навчання.

Принципи особистісно-орієнтованого навчання, за М. Власюк [4], можна віднести і до інтерактивної взаємодіючої технології навчання:

- принцип гуманізму (людина найвища цінність у світі);
- принцип реалізму (об'єктивна реальність залежить від свідомості людини);
- принцип діяльності (тільки діяльністю людина може розвинути себе або навпаки);
- принцип самоорганізації складних систем (розглядає людину як складну систему в розвитку. Освіта не повинна нав'язувати особистості шлях її розвитку);
- принцип діалектичного редукціонізму (врахування емоційно-негативних реакцій дитини, його комплексів як своєрідного захисту особистості);
- принцип ціннісно-цільової суті пізнання;
- принцип інтегративності (визначає оптимальний педагогічний вплив на особистість учня);
- принцип діалогової взаємодії (педагогічне спілкування з учнем як суб'єктом освіти).

Інтерактивні технології дозволяють спрямувати процес навчання на реалізацію та застосування учнями набутих знань, умінь і навичок, розвивають в учнів такі компоненти готовності до саморозвитку, як: мотиваційний – усвідомлення особистості та суспільної значущості безперервної освіти, стійкий пізнавальний інтерес, почуття обов'язку і відповідальності, допитливість, прагнення отримати високу оцінку свого саморозвитку, потреба в самопізнанні; когнітивний – рівень загальноосвітніх та спеціальних фахових знань, умінь і навичок; морально-вольовий – позитивне ставлення до навчання, критичність, цілеспрямованість, працездатність, уміння доводити справу до кінця,

самостійність, сміливість, самокритичність; гностичний – уміння ставити і вирішувати пізнавальні задачі, гнучкість і оперативність мислення, схильність до аналізу, синтезу, узагальнення, систематизації та класифікації, креативність; пам'ять та її оперативність; вміння слухати, володіти різними видами читання, виокремлювати і засвоювати конкретний зміст, доводити, аргументувати і відстоювати власні твердження; уміння бачити протиріччя і проблеми, переносити особисті знання і вміння у нові ситуації; уміння відмовитись від сталих шаблонів, незалежності суджень; організаційний – уміння планувати свою роботу, діяльність, працювати з різними видами джерел, володіти різними прийомами фіксації прочитаного, користуватися банком комп'ютерної інформації; комунікативний – здатність до співпраці і взаємодопомоги, здатність відстоювати особисту точку зору і переконувати інших у процесі дискусії.

Тому пріоритетним напрямом розвитку інституту є пошук шляхів впровадження новітніх педагогічних технологій у навчально-виховний процес. Перш за все, у навчальних планах підвищення кваліфікації майстрів та викладачів розроблено такі курси: «Сучасні дидактичні технології», «Інтерактивні технології навчання професії», «Інформаційні та комунікаційні технології. Комп'ютерна графіка», «Сучасні технології виробництва».

Кафедрою педагогіки та психології професійної освіти зібрано 442 педагогічні новітні технології на електронних та паперових носіях. Викладачі кафедри проводять цілеспрямовану роботу з упровадження педагогічних технологій у навчально-виховний процес ПТНЗ.

Щомісяця зі слухачами проводяться круглі столи, дискусії, методичні ринги, науково-практичні семінари «Шляхи впровадження педагогічних технологій у навчально-виховний процес ПТНЗ», «Інтерактивні технології як чинник підвищення ефективності

навчального процесу ПТНЗ». Співробітники кафедри проводять моніторингові дослідження щодо впровадження новітніх технологій у навчально-виховний процес ПТНЗ,.

Так, розроблено діагностичну анкету для педпрацівників, яка виявляє рівень володіння інформаційними та інтерактивними технологіями. У результаті проведеної «діагностики рівня розвитку педагогічної діяльності» серед слухачів, які підвищують кваліфікацію в інституті виявлено, що 35 % інженерно-педагогічних працівників професійних навчальних закладів постійно застосовують у своїй роботі новітні педагогічні технології, 39 % володіють організаційними формами діагностичної роботи з учнями; 72 % педагогів працюють з використанням традиційних методів, інтерактивні методи застосовують у своїй роботі безсистемно.

Щоб виявити причину чому процес впровадження інновації іноді проводиться безсистемно було проведено анкетування слухачів щодо оцінки мотивації педпрацівників на застосування новітніх педтехнологій. Аналіз анкетування показав, що серед негативних явищ, перш за все, постають такі показники: матеріально-технічна база ПТНЗ; відсутність науково-методичних матеріалів, сучасних мультимедійних засобів навчання; слабе моральне та матеріальне стимулювання впровадження педагогічних інновацій тощо.

Важливим чинником ефективності навчальної роботи педагогічних працівників є стимулювання педагогічної активності. Щодо кожного педагога адміністрація повинна вміти відокремлювати найбільш коректні стимулюючі засоби, ретельно визначивши, що найбільш важливе саме для цієї людини.

Ще одна методика, яку ми використовували в процесі нашої дослідницької діяльності, це «методика виявлення резервних можливостей для впровадження інтерактивних технологій». В основі

даної методики – анкета, яка дозволяє виявити розрив між тим, як «реально» працює педагог, і тим, що він бажав би зробити, але цьому заважають проблеми і бар'єри.

Таким чином, анкетування, проведене серед педагогів свідчить, що педпрацівники ПТНЗ недостатньо працюють над проблемою впровадження інтерактивних технологій у навчально-виховний процес.

Аналізуючи результати проведеної дослідницької роботи з цієї проблематики, можна зробити висновок, що педагогічними умовами навчальної роботи педагогів може бути:

- постійна увага адміністрації до діяльності педагогів, наявність системи стимулювання педагогічної діяльності;
- інформаційне та методичне забезпечення навчально-виховного процесу;
- створення в навчальному закладі педагогічного середовища та відповідного психолого-педагогічного клімату;
- якісно організована система підвищення кваліфікації педагогів;
- високий рівень професійної самодіяльності педагогів;
- висока зацікавленість педагогів у творчості й інноваціях.

Важливим чинником ефективності навчальної роботи педагогічних працівників є стимулювання педагогічної активності. Щодо кожного педагога адміністрація повинна вміти відокремлювати найбільш коректні стимулюючі засоби, ретельно визначивши, що найбільш важливе саме для цієї людини.

Висновки. Вектор професійно-технічної освіти, спрямовуючись у площину цінностей особистісного розвитку, варіативності й відкритості навчального закладу, зумовлює принципову необхідність переосмислення усіх факторів, від яких залежить якість навчально-виховного процесу, змісту, методів, форм навчання і виховання,

системи контролю й оцінювання, управлінських рішень, відповідальності учасників навчально-виховного процесу. Таким чином, робота кафедри спрямована на впровадження інноваційних, зокрема інтерактивних технологій, видання педагогічних альманахів, збірок педагогічного досвіду, проведення науково-методичних семінарів з обміну досвідом роботи. З цією метою регулярно проводяться науково-практичні конференції «Інноваційна професійно-технічна освіта: пошуки шляхів оновлення», «Психолого-педагогічні аспекти навчання дорослих в системі неперервної освіти», «Впровадження педагогічних технологій та педагогічного досвіду в навчально-виховний процес ПТНЗ» та інші.

У разі позитивного результату з упровадження інтерактивних технологій навчання накопичений досвід розповсюджується в рамках роботи Всеукраїнської школи керівних, педагогічних працівників ПТО України.

Список використаних джерел

1. Державна національна програма «Освіта» (Україна XXI століття). – К., 2000.
2. Про удосконалення методичної роботи в системі професійно – технічної освіти: Наказ Міністерства освіти і науки України від 12.12. 2000 року № 582 // Інформаційний збірник Міністерства освіти і науки України. – 2001. - № 8. – С.12 – 23.
3. Про професійно – технічну освіту: Закон України від 10.02. 1998 року № 103/98 – ВР // Збірник законодавчих та інструктивно – методичних матеріалів по професійно – технічній освіті. – Донецьк, 1999. – С. 38 – 69.
4. Власюк М.А. Проблемне навчання як провідний метод розвиваючого навчання // Управління школою. – 2005. – № 34. – С. 22.

5. Інноваційні педагогічні технології навчання професії: Монографія / Нікуліна А.С., Максименко Ю.Б., Матвеев Г.П., Заславська С.А., Сілаєва І.Є., Костюченко М.П., Молчанов В.М. [За ред.. Нікуліної А.С.] – Донецьк: Донецький інститут післядипломної освіти інженерно-педагогічних працівників, 2005. – 385с.
6. Олійник В.В. Підвищення кваліфікації працівників профтехосвіти : концептуальні та організаційно-методичні засади / В.В. Олійник; АПН України, Ун-т менедж. Освіти. – К.,2009. – 88с.
7. Освітні технології: Навч.-метод. посіб. / О. М. Пехота, А. З. Кіктенко, О. М. Любарська та ін.; За заг. ред. О. М. Пехоти. – К.: А.С.К., 2001. – 256 с
8. Павлова Н. К. Взаємодіюче навчання. // Управління школою. – 2005. – № 34.
9. Інтерактивні технології навчання: Наук.-метод. посібн. /. О. І. Пометун, Л. В. Пироженко. За ред. О. І. Пометун. – К.: Видавництво: А.С.К., 2004 – 192 с.

Технология интерактивного обучения как средство повышения эффективности учебного процесса в ПТУЗ

В. Харагирло

Анотация. В статье рассмотрены понятия, назначения и задачи технологи интерактивного обучения, а также общие подходы внедрения интерактивных технологий в опыт работы ПТУЗ Украины.

Ключевые слова: интерактивное обучение, диагностика уровня развития педагогической деятельности, внедрение интерактивных технологий в опыт работы ПТУЗ.

Interactive learning technology as a means of improving the efficiency of educational process

V. Kharagirlo

Abstract. The article deals with the concept, purpose and goals of interactive training, as well as common approaches introducing interactive technology to experience PTUZ Ukraine.

Keywords: interactive learning, diagnosis, level of development of educational activities, the introduction of interactive technologies in the experience.

УДК 3377/378.091.398

ДОДАТКОВА ПРОФЕСІЙНА ОСВІТА У РОЗВИНУТИХ КРАЇНАХ

В. Шубчинський

Анотація: Додаткова професійна освіта є важливою частиною освітньої системи суспільства. Додаткова освіта дорослих розглядається в якості стратегічного освітнього напрямку. Професійна освіта вважається базовим елементом економічного зростання країн, здатним зм'якшити економічну нерівність і знизити безробіття.

Ключові слова: Додаткова професійна освіта, систематична теорія менеджменту, планування, організація, мотивація, контроль, координація, конкурентноздатність

Додаткова професійна освіта (ДПО), є важливою частиною освітньої системи суспільства. Останнім часом вона стає однією з ведучих форм соціальної активності людини і полігоном для розробки

нових моделей і технологій навчання, які поширюються на інші ланки освітньої системи.

Додаткова професійна освіта, дозволяє людині усвідомлено реалізовувати свої життєво значимі проекти, являє собою одну з головних форм реалізації ідеї безперервної освіти. В зарубіжних країнах світу ДПО дуже розвинута. Американські експерти стверджують, що матеріальні витрати на додаткову освіту дорослих перевершують сумарні витрати на початкову, середню і вищу освіту.

Розвиток додаткової професійної освіти, є органічною складовою частиною системи безперервної освіти, яка йде в напрямі усе більшого посилення комплементарної складової повноцінної освіти людини. Така ситуація пов'язана з принциповою неможливістю основної освіти забезпечити її повноту у швидко мінливих умовах [1].

Західні фахівці активно досліджують проблеми пізнавальної мотивації і специфіки навчання дорослих, впливу досвіду на навчання, створення сприятливого освітнього середовища, особливостей побудови курсів навчання, розробляють педагогічні технології, орієнтовані на розвиток здібностей до рефлексії, саморозвитку і самовдосконаленню, створюють андрагогічні моделі навчання, типології когнітивних стилів дорослих та ін. Накопичені в закордонних країнах знання в області додаткової освіти дорослих можуть істотно збагатити вітчизняну педагогічну науку і практику. Тому їх необхідно активно переймати й активно використовувати в модернізації української системи додаткової професійної освіти.

Особливо варто виділити останні за часом створенні наукові розробки у цій області – теорію «організації, яка вчиться» і теорію «суспільства, яке вчиться». Якщо теорія «організації, яка вчиться», виділяє загальні методологічні орієнтири в організації додаткового професійного навчання на підприємствах, то теорія «суспільства, яке

вчиться» описує освітню ситуацію розвитку суспільств у цілому, змістовно поєднуючи існуючі концепції андрагогіки. Реалізація концепції суспільства, яке вчиться, потребує перегляду організації і змісту навчання у всій системі освіти, на всіх етапах і ланках освітньої системи.

Реальність існування суспільства, яке вчиться, у зарубіжних країнах, на думку дослідників, підтверджують такі факти:

- більшість людей продовжує організоване навчання упродовж усього дорослого життя;
- прийом на навчання в системі додаткової освіти визначається потребами людини, а не її віком;
- збільшується число дорослих, в навчальних закладах, які не відносяться до їх первинної професійної освіти;
- росте відсоток дорослих, задіяних у неформальній освіті.

Важливим фактором успішного розвитку навчального закладу є своєчасна додаткова професійна освіта його керівників. Л. І. Євєнко (1998) виділяє три моделі бізнес-освіти менеджерів: традиційну (європейську), нову (американську) і змішану.

Європейці почали публікувати дослідження з керування підприємствами ще в XI в. (Г. Берг, Р. Моль, Р. Халь, Ф. Зоден, Ч. Бэббидж та ін.). Перші комерційні школи, які готували кадри для господарської діяльності, були створені в середині XI в. у Франції. Вважають, що саме вони поклали початок європейській бізнес-освіті.
[1]

Знаменною подією став вихід у 1860-х рр. роботи Л. Штейна «Навчання про керування». Наступною знаковою подією в області менеджменту з'явилася теорія «ідеальної бюрократії» німецького соціолога М. Вебера (1895). Вона розглядає бюрократію як систему керування і пропонує розуміти під ідеальною бюрократією раціональну

роботу установ, у яких кожен елемент працює максимально ефективно. Описуючи ідеальну бюрократичну організацію, М. Вебер виділив її основні особливості:

- Спеціалізація і поділ праці. Кожен співробітник має визначені обов'язки і сферу діяльності, які не можуть дублювати сферу повноважень інших членів організації.
- Вертикальна ієрархія (піраміда). Кожен співробітник керує людьми, що знаходяться на нижчому рівні в ієрархії управління і підпорядковуються тим, хто знаходиться на вищій сходинці, що забезпечує контроль за діяльністю кожного елемента організації.
- Чіткі правила. Уся діяльність організації регламентована правилами, які передбачують діяльність кожного працівника і всієї організації.
- Набір співробітників проводиться на основі об'єктивних критеріїв поза залежністю від особистих знайомств і прихильностей. Особисті симпатії, почуття і переваги не грають ролі.

Засновником адміністративної (класичної) школи управління вважається французький гірський інженер А. Файоль, який з 1888 по 1918 рр. успішно керував гірничодобувною компанією «Compagnie de Commentry-Fourchambeau-Decazeville». У 1916 р. А. Файоль опублікував свою роботу «Общее и промышленное управление», де, узагальнивши напрацьовані їм схеми управління, створив логічно струнку систематичну теорію менеджменту. Він виділив 5 функцій менеджменту: планування, організація, мотивація, контроль, координація і сформулював відомі 14 принципів управління:

1. Поділ праці – передоручення працівникам окремих операцій.
2. Повноваження і відповідальність – право віддавати накази врівноважується відповідальністю за їхні наслідки.

3. Дисципліна – необхідність дотримання правил, встановлених усередині організації.

4. Єдиноначальність – кожен працівник звітує тільки перед одним керівником і тільки від нього одержує розпорядження.

5. Єдність дій – група працівників повинна працювати тільки за єдиним планом, спрямованому на досягнення однієї мети.

6. Підпорядкованість інтересів – інтереси працівника або групи працівників не повинні ставитися вище інтересів організації.

7. Винагорода – наявність справедливих методів стимулювання працівників.

8. Централізація – природний порядок в організації, яка має керуючий центр. Ступінь централізації залежить від кожного конкретного випадку.

9. Ієрархія – організаційна ієрархія. Вона повинна бути мінімальною, але при цьому не повинна порушуватися.

10. Порядок – робоче місце для кожного працівника, і також кожен працівник на своєму робочому місці.

11. Справедливість – повага і справедливість адміністрації до підлеглих, доброта і правосуддя.

12. Стабільність персоналу – змінність кадрів послабляє організацію і є наслідком поганого менеджменту.

13. Ініціатива – надання можливості прояву особистої ініціативи працівникам.

14. Корпоративний дух – згуртованість працівників, єдність сили.

До середини XX ст. масової підготовки менеджерів у Європі не проводилося, керували підприємствами люди, які одержали, зазвичай, інженерну, юридичну і економічну освіту. Однак ситуація змінилася, і сьогодні в Європі управлінську освіту прийнято поділяти на «тих, хто не має досвіду керівної роботи» і «у кого є відповідний досвід».

Причому приблизно половина всіх студентів вищів навчаються веденню (управлінню) бізнесом і по закінченню одержують дипломи з кваліфікацією «комерсант» або «фахівець». Випускники університетів інших спеціальностей, щоб одержати кваліфікацію «комерсант» у Німеччині, повинні пройти додаткове річне навчання.

Американська модель бізнес-освіти менеджерів базується на британських освітніх традиціях. Вона домоглася вражаючих успіхів і залучила до себе увагу всього світу. Основна відмінність американської моделі полягає в представленні менеджменту, як самостійної науки й окремих вид діяльності. Тому задача навчання – підготовка професійного менеджера. Перша школа бізнесу в США була створена при Пенсільванському університеті у 1886 р.

Роботи Ф. Тейлора «Управление фабрикой» (1903) і «Принципы научного управления» (1911) продемонстрували дієвість методів наукової організації праці на керованих ним сталеливарних заводах. Тому замість поняття «наукової організації праці» іноді використовують поняття «тейлоризм».

Підприємець Г. Форд став автором конвеєрного способу виробництва технічно складної продукції й адміністративного соціального управління, основні ідеї якого він виклав у книзі «Моя житзнь, мои достижения», що витримала колосальну кількість видань у різних країнах світу (у тому числі сім видань у СРСР тільки за 1924-1927 р.). Ім'я Г. Форда дало назву одному із соціально-економічних напрямів – «фордизму», представники якого вважають, що суспільний добробут і високі корпоративні прибутки можуть бути досягнуті за рахунок високих зарплат робітників, що дозволяють останнім купувати продукцію, яку вони роблять. Фордистська система виробництва, націлена на здешевлення виробленого продукту, містить 4 ключових елементи:

1. Поділ праці на невеликі операції для низькокваліфікованого персоналу, а висококваліфіковані кадри зайняті управлінням, розробками й удосконалюванням процесу.

2. Висока стандартизація вузлів, агрегатів і запчастин.

3. Організація виробництва не навколо верстатів, а розміщення верстатів у необхідному для виробництва порядку.

4. Конвеєрна стрічка, яка зв'язує різні стадії процесу.

Ідеї Ф. Тейлора і його послідовників – Г. Черча, А. Файоля та інших, покладено в розроблення принципів управління виробництвом і методик організації праці в різних сферах діяльності. Вони стали основою для створення наукової організації праці (НОТ) і поширилися на систему освіти. Американський учений Г. Раіс у своїй книзі «Научная организация образования» (1913) писав про розходження між науковою і ненауковою організацією праці таке: «Наукова організація використовує все найкраще. Ненаукова організація ґрунтується на минулому досвіді». Американська модель бізнес-освіти менеджерів поширена у Великобританії, Іспанії, Голландії, Данії, Чехії, Словенії, Китаї, Південній Кореї та інших країнах світу.

Змішана модель підготовки менеджерів, яка представляє собою сполучення традиційної й американської моделей, використовується в Італії, Нідерландах, Угорщині, Польщі, Болгарії, Румунії й ін. При цьому сучасні дослідники відзначають, що практично всі європейські країни, включаючи Німеччину, знаходяться під сильним впливом американських ідей бізнес-освіти, які прийшли в Європу після закінчення другої світової війни. Першим у 1946 р. був відкритий Британський інститут менеджменту. Потім у 1947 р. був відкритий Національний коледж персоналу в м. Хенлі. [2]

Однієї з найбільш інтенсивних сфер міжнародного співробітництва є додаткова професійна освіта за програмами MBA (магістр управління). Уперше підготовкою керівників вищої ланки зайнялася чикагська школа бізнесу, заснована ще в 1898 р. У 1943 р. у цій бізнесі-школі була створена перша програма MBA для керівників. У Великобританії розвиток програм MBA прийшовся на початок 1960-х рр., коли були створені найвідоміші нині Лондонська, Манчестерська, Бредфордська й інші бізнес-школи.

У даний час додаткова професійна освіта за кордоном стала однією з провідних. Вона охоплює значну частину працездатного населення. Уряди більшості західних країн, з огляду на значення підвищення кваліфікації робочої сили в економіці, стимулюють розвиток різних форм додаткової професійної освіти. Зараз додаткова освіта дорослих починає розглядатися в якості стратегічного освітнього напрямку. Крім того, професійна освіта вважається базовим елементом економічного росту, здатним зм'якшити економічну нерівність і знизити безробіття.

Реалізація стратегії навчання упродовж усього життя – це необхідність забезпечення конкурентноздатності будь-якої економіки в ситуації глобалізації. Дослідження Лондонського інституту освіти, які були проведені Єврокомісією, виявили такі особливості розвитку європейської професійної освіти (І. В. Ванькіна, А. П. Єгоршин, В. І. Кучеренко, 2006) [3]:

- зростання відсотка молоді, яка вибуває із системи освіти;
- зростання відсотка дорослих у додатковій професійній освіті;
- статусний поділ між загальною і професійною освітою;
- ріст популярності поєднання навчання з виробничою діяльністю;

- більш гнучкі вимоги для початку трудової діяльності;
- усвідомлення необхідності освіти упродовж усього життя, особливо її професійної складової.
- збільшення різноманітності змісту, видів і форм освітніх послуг;
- створення корпоративних університетів «усередині» великих компаній;
- перехід відповідальності від держави і фірм до особистої відповідальності за свою освіту кожного фахівця.

Список використаних джерел

1. Митина А.М. Современные тенденции развития дополнительного образования за рубежом./Журнал «Человек и образование» – №7 – 2006 – С. 68-70.
2. Ищенко Н. С. Тенденции развития дополнительного образования взрослых за рубежом // Материалы международной научно- практической конференции «Инновации и подготовка научных кадров высшей квалификации в Республике Беларусь и за рубежом» / Под ред. И. В. Войтова.– Минск: ГУ «БелИСА», 2008.– 316 с.
3. Ванькина И. В. Маркетинг образования: учеб. пос. / И. В. Ванькина, А. П. Егоршин, В. И. Кучеренко – М.: Университетская книга; Логос, 2006. – 336 с.

Дополнительное профессиональное образование в развитых странах

В. Шубчинский

Аннотация: Дополнительное профессиональное образование является важной частью образовательной системы общества. Дополнительное образование взрослых рассматривается в качестве стратегического образовательного направления. Профессиональное образование считается базовым элементом экономического роста стран, способным смягчить экономическое неравенство и снизить безработицу.

Ключевые слова: дополнительное профессиональное образование, систематическая теория менеджмента. Планирование, организация, мотивация, контроль, координация, конкурентоспособность

Additional vocational education in the developed country

V. Shubchynskyy

Abstract: Additional vocational education is an important part of the educational system of the society. Additional adult education as strategic educational directions is regarded. Vocational education is a basic element of economic growth can soften economic inequality and reduce unemployment.

Key words: additional professional education, a systematic theory of management. Planning, organization, motivation, control, coordination, competitiveness

РОЗДІЛ 2. МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ

УДК 377.011.3-052:005.966

САМОРОЗВИТОК ОСОБИСТОСТІ УЧНЯ ПТНЗ ЯК ЧИННИК КАР'ЄРНОГО СТАНОВЛЕННЯ МАЙБУТНЬОГО РОБІТНИКА

М. Вовковінський

Анотація. У статті проаналізовано становлення особистості учня професійно-технічного навчального закладу і його професійної кар'єри на основі саморозвитку особистості. Розглянуто важливість саморозвитку і кар'єрного зростання учня ПТНЗ та такого ж мотиваційного спрямування викладача. Обґрунтовано, що саморозвиток особистості учня ПТНЗ є суттєвою умовою якісного кар'єрного становлення майбутніх кваліфікованих робітників відповідно до вимог сучасної ринкової економіки України. Представлені практичні матеріали по саморозвитку і професійній кар'єрі.

Ключові слова: саморозвиток, професійний саморозвиток, кар'єра, професійна кар'єра.

Постановка проблеми. До вирішення завдань професійного становлення учнів ПТНЗ потрібно підходити особливо ретельно, тому що перспектива кар'єрного зростання учня ПТНЗ значною мірою залежить від мотиваційного спрямування викладача. Як відомо, будь-яку роботу можна довести до досконалості завдяки саморозвитку своєї особистості, або, іншими словами – на основі саморозвитку – до досконалості мистецтва кар'єрного росту на своєму робочому місці. Тому, коли сполучається наука, професіоналізм та саморозвиток на

основі прагнення до кар'єрного зростання, тоді досягається висока результативність відповідного напрямку діяльності людини. Проте, прагнення особистості до здійснення професійної кар'єри на тому, чи іншому робочому місці, є основою, яка пов'язує науку і професіоналізм і повинні постійно вдосконалюватись і саморозвиватись. У педагогічній роботі такою сполучною ланкою є педагогічні здібності та саморозвиток викладача ПТНЗ і на цій основі його прагнення до кар'єрного росту з метою заохочення учнів до цього важливого напрямку взаємовідносин у суспільстві. Проблема «саморозвитку» була, і до цього дня є об'єктом уваги таких наук як філософія, соціологія, педагогіка і психологія. Історія вивчення процесу саморозвитку людини має довгу історію, що бере свій початок з епохи давніх цивілізацій і Античності. Розглядаючи процес саморозвитку особистості філософи використовують поняття «розвиток». Розвиток – це процес, який самоорганізовується, а особистість є складною системою, яка також самоорганізовується. Таким чином, саморозвитком вважається не всякий розвиток особистості, а лише такий, що передбачає високу активність суб'єкта [13]. Цей підхід можна застосувати до будь-якого виду діяльності людини, зокрема, до професійної підготовки учнів ПТНЗ з метою їх самовдосконалення та кар'єрного росту.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблему саморозвитку особистості розглядали: К. Я. Вазіна, М. Л. Князева, В. Т. Лозовецька, В. Г. Маралов, Б. М. Мастеров, В. В. Рибалка, Г. А. Цукерман та ін. Кар'єрне зростання працівників досліджували Т. Ю. Базаров, Г. Я. Гольдштейн, Б. Л. Єрьоміна, Г. Огарьов, С. І. Сотникова та ін. Проте не дивлячись на отримані здобутки в розв'язанні зазначеної проблеми, питанню саморозвитку учнів ПТНЗ в

контексті проектування їхньої професійної кар'єри, приділено недостатньо уваги.

Мета статті. Показати важливість саморозвитку у професійному становленні учня ПТНЗ, як один з факторів впливу на його професійну кар'єру. Підтвердити, що саморозвиток учня та його кар'єрне зростання також, значною мірою, залежить від педагогічних здібностей і саморозвитку викладача та його бажання і прагнення до кар'єрного росту.

Виклад основного матеріалу. Свідомий вибір професії викликає бажання творчого відношення учня до своєї праці та відповідно саморозвитку і кар'єрного росту. Такий підхід залежить від свободи дій викладача, тобто відповідної ефективної методики його роботи, в результаті якої створюються такі ситуації на уроці, в ході яких учні самостійно повинні навчитися вирішувати пізнавальні проблеми на основі саморозвитку і, відповідно, свого майбутнього кар'єрного росту. Одним із таких засобів, поряд з теоретичною і методичною підготовкою викладача, з однієї сторони, та практичною – з іншої, необхідне набуття ним основ професійного саморозвитку, що є базово-необхідною умовою його кар'єрного росту та стосується учня за прикладом його наставника.

Такий підхід стає ніби своєрідною «з'єднувальною ланкою» на шляху творчого використання можливостей викладача і учня з метою саморозвитку в результаті об'єднання їх пізнавальних потреб та інтелектуальних можливостей, які, безумовно, дадуть поштовх до наукового пошуку та професійного самовдосконалення на шляху до професійного кар'єрного становлення учня ПТНЗ. Якщо зобразити це графічно, то отримаємо (рис. 1).

Як видно з рис. 1, саморозвиток і мотивація успіху підсилює пізнавальну потребу, тому що вона є, за С. С. Занюком, «чинником

успіху діяльності» [3, с. 9] і разом з інтелектуальними можливостями заохочує професійний розвиток та прискорює усвідомлення своєї соціальної ролі з обраної професії і, в кінцевому результаті, приводить до вищого рівня пізнання – набуття учнем творчих і дослідницьких умінь та мотивує його до кар’єрного зростання.

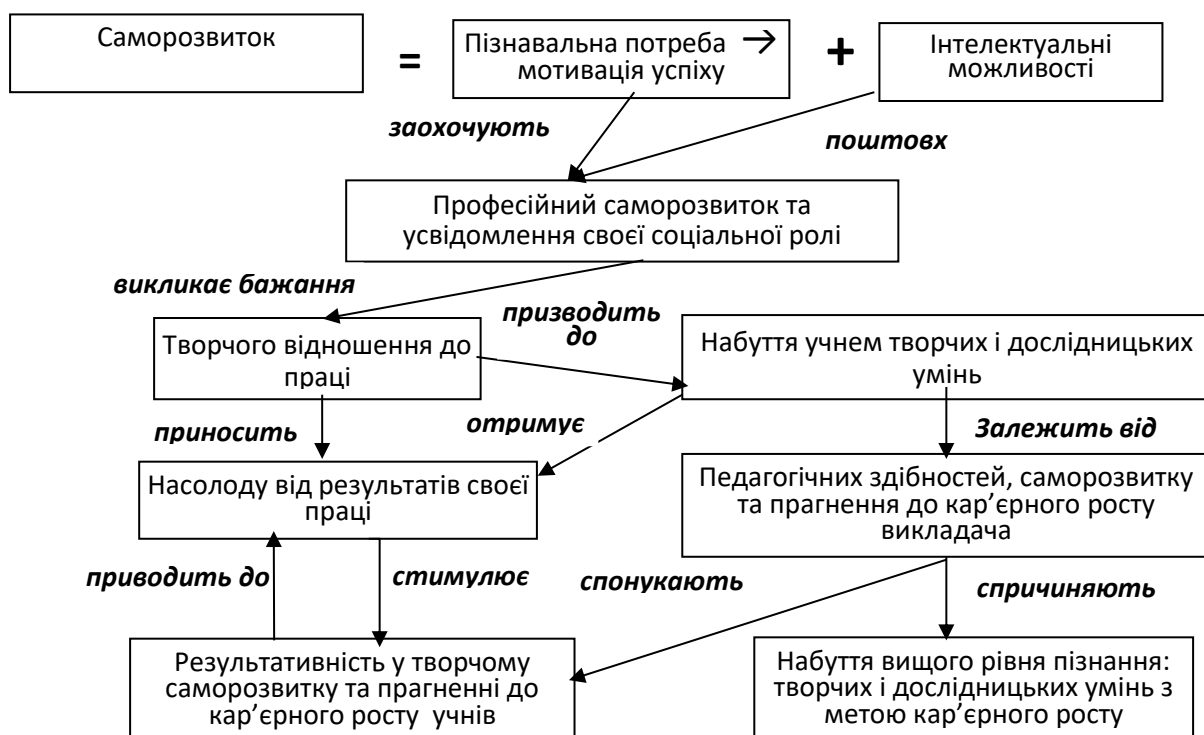


Рис. 1. Саморозвиток і кар’єрний ріст «викладач-учень» ПТНЗ

Саморозвиток – це вищий рівень удосконалення навчального процесу та професійного вдосконалення, який характеризується вищим рівнем пізнання – творчістю. Вона є одним з головних чинників кар’єрного росту людини. Отже, творчість – це створення нових за задумом культурних і матеріальних цінностей. У педагогіці це стосується проведення уроків, у процесі яких відбувається передача відповідних знань учням, завдяки шести ведучим здібностям викладача до педагогічної діяльності: комунікативність – здатність спілкуватися, товариськість тощо; перцептивні здібності – «професійна пильність,

емпатія, педагогічна інтуїція»; динамізм особистості – «здатність до вольової дії і логічного переконання»; «емоційна стійкість»; «оптимістичне прогнозування» – проектування навчально-виховних занять з оптимістичним нахилом; «креативність» – здатність до творчості (Н. М. Тарасевич) [5, с. 44-45]. Все це вимагає від викладача також застосування елементів педагогічної майстерності для найповнішого вираження вище перелічених здібностей. Разом з тим, педагогічна майстерність у роботі викладача найбільше співвідноситься з його саморозвитком в контексті його професійної кар'єри та саморозвитком і майбутньою кар'єрою учня, основи якої закладаються на теоретичних заняттях та їх практичному застосуванні.

Щоб визначити потребу у саморозвитку, нами була проведена її діагностика, яка стосувалася як викладача, так і учня. Метою було з'ясування особливостей поведінки в різних ситуаціях. Відповідаючи на питання, респондентам потрібно було вибрати одну із трьох пропонованих відповідей.

1. Чи є для вас цікавим брати участь в конкурсах, олімпіадах, виставках, змаганнях? а) так; б) не дуже; в) ні.

2. Як Ви вважаєте, чи повинна людина доводити свої вміння й навички до досконалості? а) так; б) не завжди; в) ні.

3. Чи є характерним для вас прагнення реалізувати свої лідерські функції, чи подобається Вам це? а) так; б) не завжди; в) ні.

4. Самовиховання й самоосвіта повинні бути обов'язковими, якщо людина хоче досягти досконалості в чомусь? а) так; б) не завжди; в) ні.

5. Отримавши догану або одержуючи низьку оцінку (наприклад, на екзаменах) ви: а) переживаєте й прагнете в майбутньому не допускати прогалини в роботі, підвищити оцінку; б) не завжди так; в) мені все одно.

6. На якому рівні у Вас виражене прагнення до досягнення поставлених цілей? а) скоріше недостатньо; б) напевно достатньо; в) достатньо.

7. Поразки й невдачі мобілізують мене на досягнення поставленої мети:

а) так; б) не завжди; в) ні.

8. Чи завжди Вас задовольняли оцінки, отримувані на іспитах?

а) так; б) не завжди, іноді; в) ні.

9. У житті людина повинна керуватися перспективними цілями:

а) скоріше найближчими; б) важко відповісти; в) так, перспективними.

10. Чи характерно для Вас постійне відчуття незадоволеності досягнутим? а) ні; б) не завжди, іноді; в) так.

11. Приступаючи до гри в шахи, шашки, футбол, теніс і т.п. головним для учасників є: а) перемога; б) процес гри; в) не знаю.

12. Чи характерно для Вас виконання будь-якої роботи з найвищою якістю? а) так; б) не завжди; в) ні.

13. Постійний азарт в чому-небудь у мене:

а) проявляється; б) іноді; в) так і є.

14. Для мене краще працювати самотійно, ніж з кимсь.

а) так; б) не завжди; в) ні.

15. Виступаючи в будь-яких змаганнях людина повинна прагнути до найвищих результатів: а) так; б) не завжди так; в) ні.

16. Перебуваючи у колі друзів, я хотів би більше слухати, ніж говорити:

а) так; б) не завжди так; в) ні.

17. У незнайомій компанії я не відчуваю незручність від присутності людей, незнайомих мені: а) не відчуваю; б) не завжди; в) так, відчуваю.

18. Як Ви вважаєте, що спонукує людей до відмінного навчання, до високих показників у роботі, спорті? а) важко відповісти; б) матеріальне стимулювання; в) прагнення бути першим.

19. Навколишні вважають мене безініціативною людиною:

а) так; б) не завжди; в) ні.

20. Кожна людина, яка поважає себе, повинна постійно ставити перед собою все більше високі цілі: а) ні; б) не завжди; в) так.

21. Як Ви вважаєте, чи приємно людині читати про себе позитивні відгуки в газетах, слухати на зборах? а) так; б) не всім; в) не знаю.

22. Чи вважаєте Ви, що знайшли своє покликання в житті?

а) так; б) не впевнений у цьому; в) ні.

23. Якій геометричній фігурі Ви віддаєте перевагу?

а) кулі; б) кубу; в) циліндру.

24. Як багато часу Ви приділяєте своєму улюбленому заняттю?

а) дуже багато; б) не багато; в) напевно, мало.

25. У процесі виконання будь-якої роботи я контролюю себе, щоб переконатися, що я роблю все правильно: а) так; б) не завжди; в) ні.

26. Ви погоджуєтесь, коли вас вибирають ватажком у якій-небудь грі?

а) в основному ні; б) іноді; в) так.

27. Чи часто Ви виступаєте із критикою своїх товаришів, фільмів, газетних статей і т.п.? а) рідко; б) іноді; в) часто.

28. Якби на зборах Вас запропонували обрати керівником (старостою в класі, групі, начальником цеху, командиром студентського загону й т.п.), а в процесі голосування вибрали б іншого, то: а) це мене не торкнулося; б) не знаю, не бувало такого; в) було б дуже неприємно.

29. Я хотів би мати хоча й непомітну роботу, але престижну й високооплачувану: а) так; б) не знаю; в) ні.

30. Я не завжди досягаю поставленої мети, які б труднощі не доводилися переборювати: а) рідко; б) не завжди; в) так і є.

Відповіді:

Питання з 1 по 5, з 11 по 15, з 21 по 25 оцінюються в такий спосіб: а – 3 бали, б – 2 бали, в – 1 бал; питання з 6 по 10, з 16 по 20, з 26 по 30: а – 1 бал, б – 2 бали, в – 3 бали. Підрахувати всю суму балів на питання.

Ключ і інтерпретація вираженості потреби в саморозвитку визначається за такою шкалою:

- Ви активно реалізуєте свої потреби в саморозвитку, у Вас високий рівень його вираженості – 71-90 балів;
- у Вас відсутня сформована система саморозвитку, т.б. середній ступінь його вираженості – 62-70 балів;
- Ви зупинились на даний момент у своєму саморозвитку: низький рівень його вираженості – 30-61 бал.

Отже, застосування викладачем всіх складових педагогічного впливу, як однієї з складових методик виховання і навчання, створюють вагомі передумови для саморозвитку викладача і учня та включення викладача і учня ПТНЗ у професійне самовдосконалення, що сприятиме подальшому кар'єрному зростанню викладача та заохочення учня до майбутнього кар'єрного росту. Це важливо тому, що педагогічна майстерність і методична творчість – завжди саморозвиток, що веде до творчості та максимального застосування здібностей викладача і учня, які стимулюють їх до творчого переосмислення результатів своєї праці, піднімаючи їх на щабель кар'єрного зростання. Відомо, що пізнання істини, є великою творчою лабораторією, якщо воно ґрунтується на глибокому проникненні в

сутність проблеми, а не на вірі авторитету. Останнє завжди приводить до догматизму і застою. Особливо нетерпимі вони у науці і творчій діяльності, яка «завжди живе динамікою, своїми змінними підходами до пояснення тих чи інших явищ природи» [2, с. 12]. Тому кар'єрний ріст особистості, який постійно підживлюється саморозвитком, завжди передбачає відому свободу дій, адже саморозвиваючись, людина розгадує таємниці природи (блок 2), тим самим, спрощує наші уявлення про неї, тому що все зводиться до стрункої логічної послідовності, тобто досягнення відповідної мети кар'єрного росту (Я', Я'' – ступені кар'єрного росту) із застосуванням саморозвитку (блок 1, 2, 3, рис. 2). Адже саморозвиток це «розумовий або фізичний розвиток людини, якого вона досягає самостійними заняттями, вправами... власними силами, без впливу, сприяння яких-небудь зовнішніх сил» [1, с.1291].

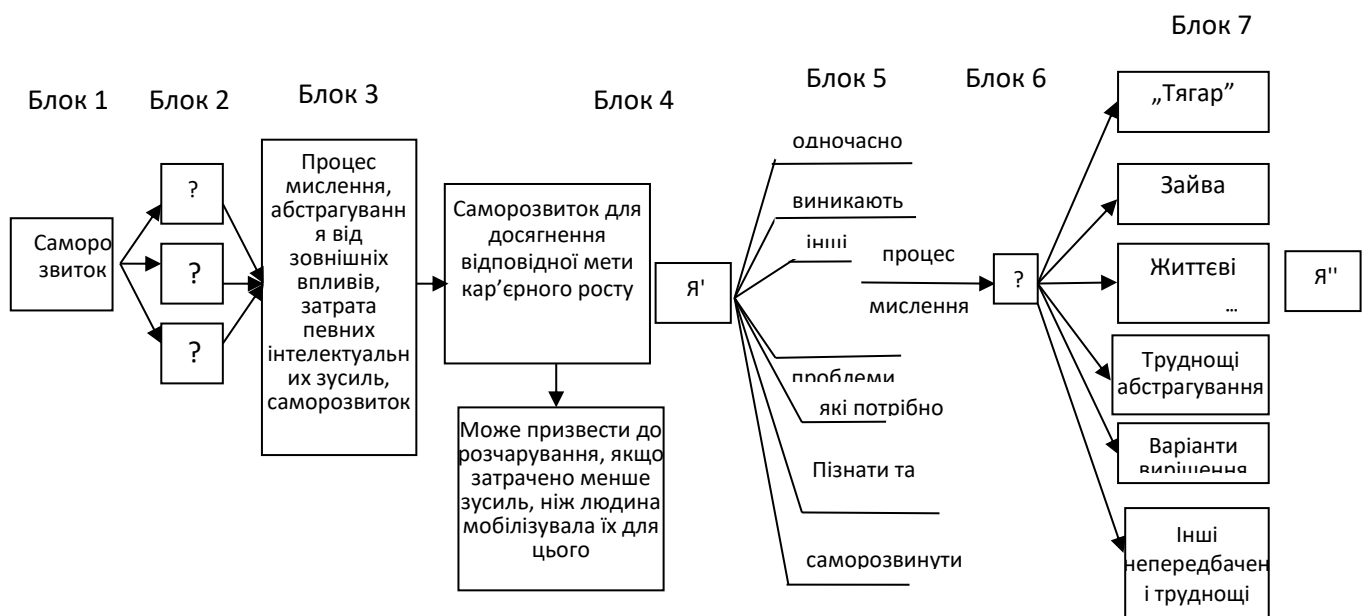


Рис. 2. Кар'єрний ріст на основі саморозвитку

Проте, на відповідному етапі саморозвитку і кар'єрного росту, шукаючи шляхи подальшого професійного зростання або вирішення певного завдання, перед особистістю постають інші труднощі в пошуку правильного напрямку подолання цих труднощів (блок 5, 6 на рис. 2).

Засобами для їх подолання є пізнання, удосконалення, саморозвиток особистості та прагнення до свого кар'єрного зростання. В результаті особистість піднімається на наступний щабель кар'єрного росту (Я").

Саморозвиток і професійна кар'єра, як складові професійного самовдосконалення, вимагають тільки такої свободи дій і відповідного мислення від викладача ПТНЗ для успішної реалізації наміру його професійного саморозвитку з метою професійного саморозвитку кожного учня та подальшого його кар'єрного зростання. Це сприятиме гармонійному поєднанню внутрішньої діяльності викладача і його зовнішнього вираження, як сукупність професійних умінь, для подолання неминучих труднощів, які обов'язково будуть поставати в його роботі. Ці труднощі можуть виникати з різних причин: обмеження в знаннях (труднощі абстрагування), обтяження різними життєвими ситуаціями, зайвою інформацією та ін. (блок 7, рис. 2). Відповідно до цього В. С. Мерлін вказував, що «такий вічний ріст і розвиток ще не задоволених мотивів – необхідна умова суспільного розвитку» [4, с. 239]. Але особистість не завжди може побачити нібито зі сторони єдиний правильний шлях для свого руху вперед у процесі пізнання, тобто не може достатньою мірою абстрагуватись від інших зовнішніх впливів, наприклад, від «тягаря» невідомого, що гальмує абстрагування її мислення; зайвої інформації, яка перевантажує уяву і перешкоджає баченню правильних шляхів саморозвитку; життєві ситуації стають перепорою на шляху саморозвитку; труднощі абстрагування також гальмують мислення, уяву, а звідси, і саморозвиток особистості. І в результаті з'являється неможливість передбачення варіантів вирішення відповідної проблеми на шляху до кар'єрного зростання. Завдання полягає в тому, щоб звільнитись від цього «тягаря» та інших непередбачених труднощів, в першу чергу викладачу, щоб мати змогу

допомогти учням у подоланні цих труднощів на шляху саморозвитку і професійного самовдосконалення (кар'єрного росту) (блок 7, рис. 2).

Для тренування необхідних якостей кар'єрного росту учнів можна використовувати різні ігрові ситуації. Для цього, наприклад, можна використати гру «Лідер – це...». Кількість учасників групи може бути яким завгодно. Використовуються ресурси: аркуші А4, ножиці, клей, маркери, олівці, безліч рекламних проспектів, журналів, газет. Час проведення гри – одна година.

У ході гри всім гравцям надаються різноманітні канцелярські матеріали, газети, журнали, рекламні проспекти. Протягом 30-40 хвилин вони готують (по одному або в парах) який-небудь колаж з використанням газетних заголовків, фотографій, малюнків від руки або знайдених у рекламних виданнях, журналах, газетах.

Тема роботи: «Я – лідер!» У роботі потрібно спробувати у візуальній формі представити якості, які характеризують лідера, розповісти про свої здібності вести за собою людей, керувати ними. Поки група працює, у кімнаті звучить фонові енергійна, ритмічна музика, що створює робочий настрій та підтримує творчий настрій учасників.

Коли час на підготовку закінчено, музика припиняється – це знак учасникам, що потрібно починати прибирання робочих місць, звільнення кімнати від обрізків і сміття. У цей час викладач нумерує отримані від учасників анонімні аркуші й розвішує їх. Після того як «суботник» завершений й місце звільнене для продовження роботи, починається «лідерський променад». Всі лідери прогулюються по кімнаті, на стінах якої закріплені скотчем рекламні матеріали і роблять для себе позначки, хто є, на їхню думку, авторами побачених робіт.

На завершення всі збираються разом і обговорюють побачене. Учасники зачитують свої міркування про авторство робіт,

розповідають, що їм здалося найбільш привабливим, яскравим у роботі товаришів.

На закінчення на дошці записується набір лідерських якостей.

Іншим видом тренування є гра «Оцінка ділових і особистісних якостей керівника», яка також безпосередньо направлена на кар'єрний ріст.

Суть гри: в організації з'явилася вакантна посада керівника одного з відділів. На посаду претендує кілька людей.

Постановка завдання: 1) необхідно дати оцінку якостей у балах кожному із претендентів на посаду; 2) вибрати із претендентів кращого, визначити середній бал по кожному із претендентів.

Зі складу учасників ділової гри вибираються 3-4 учні – претенденти на посаду начальника одного з відділів організації (наприклад, начальника відділу кадрів). Вибирається експертна комісія з 5-6 чоловік, яка будує соціограми по кожному претенденту на основі аркуша оцінки ділових і особистісних якостей (у таблиці наведений приклад такого аркуша оцінки). Порівняння результатів побудови соціограм дозволяє вибрати одного із претендентів на посаду начальника відділу кадрів.

Таблиця 1

Аркуш оцінки ділових і особистісних якостей

№ П/П	ОЦІНЮВАНІ ЯКОСТІ	БАЛИ					
		П	В	Ф	Т	Х	З
1	Принциповість	4	5	5	4	5	5
2	Почуття обов'язку	5	5	5	5	5	5
3	Принциповий підхід до справи	5	5	4	5	5	5
4	Підприємливість	4	4	4	4	5	5
5	Воля	4	5	4	5	5	5
6	Наполегливість	4	4	4	4	4	4
7	Здатність доводити справу до кінця	5	5	5	5	5	5

8	Вимогливість до себе	5	5	5	5	5	5
9	Вимогливість до підлеглих	5	5	5	5	5	5
10	Почуття відповідальності	4	4	5	4	4	4
11	Продуктивність праці	5	5	5	5	5	5
12	Якість праці	4	5	5	5	4	4
13	Рішучість	4	5	4	4	5	4
14	Енергійність	5	5	4	5	5	5
15	Працьовитість	5	4	5	5	4	5
16	Здатність створити згуртований колектив	5	4	5	5	4	4
17	Сумлінність	5	5	5	5	5	5
18	Дисциплінованість	4	5	5	5	5	5
19	Здатність підтримувати високу дисципліну в колективі	5	5	5	5	5	5
20	Самостійність в ухваленні рішення	5	4	5	5	5	5
21	Турбота про людей	5	5	5	5	4	4
22	Ініціатива	5	5	5	5	5	5
23	Новаторство	5	4	5	4	4	4
24	Досвід роботи	4	5	5	5	5	5
25	Знання в області техніки й технології	5	5	5	5	5	5
26	Знання в галузі економіки	3	4	4	4	4	4
27	Знання в області організації й керування	4	4	5	4	4	4
28	Знання в області психології	4	5	5	4	3	4
29	Знання в області соціології	4	4	5	4	3	4
30	Знання в області педагогіки	4	4	4	5	3	3
31	Конкретні знання в області виконуваної роботи	5	5	5	5	5	5
32	Загальна освіта	5	5	5	5	5	5
33	Культурний рівень	5	5	5	5	5	5
34	Ставлення до підвищення своєї ділової кваліфікації	5	5	5	5	4	5
35	Ставлення до підвищення кваліфікації підлеглих	5	4	4	5	4	4
36	Здоров'я	5	5	5	5	5	5
37	Працездатність	5	5	5	5	5	5
38	Почуття власного достоїнства	4	5	5	5	5	5

39	Справедливість	4	4	5	5	4	4
40	Чесність	5	4	5	5	4	4
41	Самовладання й витримка	5	5	5	4	5	5
42	Здатність знаходити вихід зі скрутного становища	5	5	5	5	5	5
43	Комунікабельність	5	5	5	5	4	5
44	Моральна стійкість	5	5	5	5	5	5
45	Скромність	4	4	4	4	4	4
46	Почуття гумору	5	5	5	5	5	5
47	Авторитет як фахівця	5	5	5	5	5	5
48	Авторитет як керівника	5	5	5	5	5	5
49	Авторитет як вихователя	5	5	4	5	4	4
50	Авторитет як людини	5	5	4	5	4	4

Умовні позначки:

П – президент; В – генеральний виконавчий директор;
ф – фінансовий директор; Т – начальник відділу; Х – художник;
З – звукооператор.

Таким чином, маючи в арсеналі своєї педагогічної діяльності навички саморозвитку та досвід особистого кар’єрного росту, разом з елементами артистизму і працюючи над їх вдосконаленням (саморозвиток), викладач буде в змозі подолати труднощі, які будуть траплятися перед ним на цьому тернистому, але, водночас, цікавому і творчому шляху його педагогічної діяльності, залучаючи учнів до вдосконалення своєї особистості, як мистецької гри з подальшими спрямуванням на кар’єрний ріст. Адже знаменитий вислів В.Шекспіра: «Весь світ – театр, а люди в ньому актори» віддзеркалює всю можливу палітру взаємодії людей у суспільстві. «Людина, за своєю природою – це суб’єкт образотворчої діяльності, яка подібна до актора», стверджує В. С. Мерлін, а тому будь-яке відображення людини тільки як суб’єкта

продуктивної діяльності призведе до того, що особистість не зможе в повній мірі реалізувати себе [4, с. 116-117].

Висновки. Таким чином, саморозвиток є рушійною силою самовдосконалення особистості та її кар'єрного росту. Тому робота й успіх справи багато в чому визначається здатністю колективу до ініціативної, творчої, пошукової діяльності, особливу значимість має рівень розвитку такого виду мотивації, як мотивація професійного саморозвитку майбутніх кваліфікованих працівників з подальшою кар'єрною реалізацією своїх професійних намірів. Аналіз літературних джерел, а також результати дослідно-експериментальної роботи дозволяють визначити мотивацію професійного самовдосконалення майбутніх фахівців як сукупність всіх спонукань і умов, які детермінують, направляють і регулюють процес професійного самовдосконалення майбутнього фахівця з метою його подальшого кар'єрного зростання. Професійний саморозвиток майбутніх фахівців як свідома, цілеспрямована діяльність з розвитку своєї професійної підготовки й професійно значимих якостей багато в чому визначається рівнем розвитку відповідної мотивації. Про це свідчать результати анкетування, де тільки 34 % учнів вважають, що їх кар'єра залежить від саморозвитку особистості. Майстерність викладача з розвитку мотивації професійного саморозвитку учнів полягає не тільки в умінні з'ясувати внутрішні спонукальні сили учня й сукупність зовнішніх умов, що сприяють позитивній мотивації, але й у здатності співвіднести їх найбільш оптимальним способом, виходячи з конкретної ситуації.

Також, велике значення є прагнення викладачів і майстрів, які прагнуть до кар'єрного росту та своїм прикладом показують учням способи цього зростання. Так: 69 % учнів переконані, що взірцем для подальшого кар'єрного росту для них є викладачі і майстри.

Результати практичної діяльності, а також цільового психолого-педагогічного дослідження в різних навчальних закладах свідчать, що професійне самовдосконалення завжди є результатом усвідомленої взаємодії майбутнього фахівця з конкретним соціальним середовищем, у ході якого він реалізує потреби виробити в себе такі особистісні якості, які дають успіх у професійній діяльності, подальшому кар'єрному зростанні й у житті взагалі.

Список використаних джерел

1. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і доп.) / Уклад. і голов. ред. В.Т. Бусел. – К., Ірпінь : ВТФ «Перун», 2005. – 1728 с.
2. Волкова Н.П. Професійно-педагогічна комунікація: [навч. посібник] / Наталія Петрівна Волкова. – К.: Академія, 2006. – 256 с.
3. Занюк С.С. Психологія мотивації: [навч. посібник] / Сергій Степанович Занюк. – К.: Либідь, 2002. – 304 с.
4. Мерлин В.С. Очерк интегрального исследования личности / Вольф Соломонович Мерлин. – М.: Педагогика, 1986. – 256 с.
5. Тарасевич Н.М. Педагогічна діяльність і педагогічна майстерність / Н.М. Тарасевич // Вища і середня пед. освіта. – 1989. – Вип. 14. – С. 42-46.

Саморазвитие личности учащегося птуз как фактор карьерного становления будущего рабочего

Н. Вовковинский

Анатация. В статье проанализировано становление личности учащегося профессионально-технического учебного заведения и его профессиональной карьеры на основе саморазвития личности. Рассмотрена важность саморазвития и карьерного роста учащегося ПТУЗ и такой же мотивации преподавателя. Обоснованно, что

саморазвитие личности учащегося ПТУЗ является существенным условием качественного карьерного становления будущих квалифицированных рабочих в соответствии с требованиями современной рыночной экономики Украины. Представлены практические материалы по саморазвитию и профессиональной карьере.

Ключевые слова: саморазвитие, профессиональное саморазвитие, карьера, профессиональная карьера.

Self-development of personality of pupil ptes as factor of the career becoming of future worker

M. Vovkovinskyi

Abstract: In the article is analyzed becoming of personality of pupil of professional technical education school, his professional career on the basis of self-development of personality. Importance of self-development and career growth of pupil PTES and the same motivational direction of teacher is considered. Grounded, that self-development of personality of pupil PTES is the substantial condition of the high-quality career becoming of future skilled workers in accordance with the requirements of modern market economy of Ukraine. Practical materials are presented on self-development and professional career.

Keywords: self-development, professional self-development, career, professional career.

СТАН ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ СЛЮСАРІВ З РЕМОНТУ АВТОМОБІЛІВ: ЕМПІРИЧНІ ДАНІ

А. Кононенко,
*аспірант Інституту професійно-технічної освіти
НАПН України*

Анотація. В даному дослідженні подано опрацьовані результати констатувального етапу педагогічного експерименту за темою дисертаційного дослідження «Формування професійної компетентності майбутніх слюсарів з ремонту автомобілів у професійно-технічних навчальних закладах». Вони відображають реальну картину сформованості професійної компетентності майбутніх слюсарів з ремонту автомобіля, розроблення і впровадження методики проведення навчальних занять з предметів спеціально-професійного циклу в аспекті розвитку індивідуально-самостійної діяльності учня ПТНЗ.

Ключові слова: професійно-технічний навчальний заклад, професійна освіта, слюсар з ремонту автомобіля, навчально-методичне забезпечення, педагогічний експеримент.

Головним завданням модернізації у системі професійно-технічної освіти є виховання професійно компетентної, умілої, самостійної, творчої особистості випускника, готового продуктивно розв'язувати складні професійні та соціальні завдання, починаючи з перших днів роботи, здатного до самонавчання та саморозвитку. Домінуючим фактором у формуванні професійної компетентності майбутніх слюсарів з ремонту автомобіля є здатність учня до подальшої професійної діяльності, особистого саморозвитку [1].

У науковій літературі доведено, що системне, цілеспрямоване залучення учнів до самостійної практично пізнавальної діяльності (під час перебігу навчальних занять та при виконанні практичних робіт) сприяє ґрунтовному оволодінню знаннями, вміннями, навичками, розвиває ключові компетентності та здатності до професійного саморозвитку, самоосвіти впродовж життя у майбутніх кваліфікованих робітників. Натомість на думку роботодавців, зокрема керівників багатопрофільних станцій технічного обслуговування, випускники професійно-технічних навчальних закладів недостатньо підготовлені до самостійного виконання складних виробничих завдань, не володіють сучасними ІТ засобами, технологіями ремонту, тривалий час адаптуються до умов сучасної професійної діяльності [3].

Основною метою констатувального етапу нашого дисертаційного дослідження було визначено виявлення реального стану сформованості професійної компетентності майбутніх слюсарів з ремонту автомобіля, вивчення результатів впровадження існуючих методик проведення навчальних занять з предметів спеціально-професійного циклу в аспекті розвитку індивідуально-самостійної діяльності учня, а метою даної статті є оприлюднення отриманих результатів.

Задля досягнення визначеної мети експериментальної роботи на зазначеному вище етапі педагогічного експерименту, нами були визначені такі завдання:

- вивчити узвичаєні методики формування професійної компетентності учнів у процесі вивчення предметів спеціально-професійного циклу, які використовуються у закладах професійно-технічної освіти, на базі яких проводиться педагогічний експеримент;

- засобами розробленої діагностичної методики визначити реальний рівень сформованості професійної компетентності майбутніх слюсарів з ремонту автомобілів;

— на основі вивчення навчальної документації, результатів оволодіння учнями предметами спеціально-професійного циклу, анкетування, інтерв'ю спостереження виділити та охарактеризувати рівні сформованості професійної компетентності майбутніх кваліфікованих робітників.

На початку констатувального етапу педагогічного експерименту нами здійснювалося спостереження за життєдіяльністю груп майбутніх слюсарів з ремонту автомобілів, проводилося анкетування та опитування викладачів спеціальної технології та майстрів виробничого навчання. Упродовж даного етапу педагогічного експерименту ми мали можливість вивчити існуючу методику формування професійної компетентності майбутніх слюсарів з ремонту автомобілів у процесі оволодіння предметами спеціально-професійного циклу. Для цього ми відвідували та аналізували заняття з таких дисциплін: «Спеціальна технологія (будова автомобіля)», «Спеціальна технологія (технічне обслуговування автомобіля)», «Спеціальна технологія (ремонт автомобіля)», «Основи технічної діагностики», «Електрообладнання автомобіля», «Виробниче навчання», «Культура молодого робочого». Крім того, нами було проаналізовано комплексметодичного забезпечення з указаних вищепредметів та методику організації самостійної роботи учнів на теоретично-практичних заняттях.

За результатами проведеного аналізу ми мали змогу констатувати, що навчання за означеними предметами проводиться за застарілими навчальними матеріалами, з недостатньою дидактичною структурою сучасного письмового або електронного засобу навчання. У зв'язку з цим ми вважали за доцільне звернутися до наукової і методичної літератури, в якій викладено вимоги до сучасного підручника (навчального посібника) [1; 2; 3; 4], що, на наш погляд, сприятиме створенню ефективного навчально-методичного забезпечення для професійної підготовки

майбутніх слюсарів з ремонту автомобілів. За рекомендаціями вчених авторам підручників треба дотримуватися такої структури:

- основний текст;
- додатковий текст (цікаві факти, приклади з практики);
- розрахункові, табличні, графічні, статистичні матеріали;
- ілюстративний матеріал;
- рекомендована література як основна поглибленого вивчення навчального матеріалу;
- питання і завдання для повторення вивченого матеріалу, проблемні завдання для самостійної роботи, тестові завдання та відповіді на них з метою самоконтролю.

З огляду на ці вимоги, ми вважали за необхідне дотримуватись даної структури при створенні електронних посібників з «Будови автомобіля» та «Діагностики автомобіля». Так, структура електронного посібника «Будова автомобіля», який є авторським навчальним курсом, містить [4]:

- основний текст за стандартом підготовки слюсарів з ремонту автомобілів;
- додаткові посилання на цікаві факти, та приклади практичного застосування;
- табличні, графічні, динамічні, ілюстраційні матеріали;
- рекомендована література для подальшого ґрунтовного вивчення;
- творчі та тестові завдання для самоконтролю.

За результатами вивчення навчальної літератури із предметів спеціально-професійного циклу можна стверджувати, що її дидактична конструкція, зазвичай, не стимулює учнів до розвитку пізнавального інтересу, до засвоєння змісту, розвитку творчого мислення. Такі підручники (посібники) не орієнтовані на майбутню професійну

діяльність учня, їхній подальший розвиток в обраній професії. Контрольні питання, завдання для самостійної роботи орієнтовані переважно на пам'ять учня (перелічити; записати; назвати; які є...; сформулювати; дати визначення тощо). Завдання на пояснення, встановлення причинно-наслідкових зв'язків, розв'язування проблемних ситуацій пропонуються дуже рідко. Крім того, учням пропонуються одновибіркові тестові завдання для самоконтролю які, природно, діагностують нижчі рівні володіння знаннями.

Для забезпечення ефективності подальшої професійної діяльності учнів важливе значення має сформованість у майбутніх слюсарів з ремонту автомобілів потреб та мотивів до самовдосконалення, особистого професійного зростання, самоосвіти. Задля визначення структури мотивації до подальшої професійної діяльності та самовдосконалення майбутніх слюсарів з ремонту автомобіля, було проведено анкетування учнів (по завершенню першого року навчання) Сєверодонецького та Стрийського вищих професійних училищ.

Основними методами вивчення мотивації учнів були анкетування, спостереження та бесіда. Їх використання уможливило виокремлення переліку мотивів (на які найчастіше вказували респонденти), що спонукають майбутніх слюсарів з ремонту автомобіля до навчання за обраною спеціальністю та подальшого професійного самовдосконалення. На їх основі розроблено анкету для анонімного опитування учнів. Значущість цих мотивів в обраній ними професії, подальшій професійній діяльності та мотивації до самовдосконалення респонденти оцінювали за 5-ти бальною шкалою (табл. 1., рис. 1.).

Таблиця 1

Мотиви, що спонукають учнів до подальшої професійної діяльності

№ з/п	Мотив	Місце в системі ранжування	Середній бал
1	Одержання стипендії	1	4,55
2	Вимоги викладачів та майстрів виробничого навчання	2	4,13
3	Необхідність підготовки до контрольних заходів, підсумкової атестації з отримання розряду	3	4,09
4	Вимога батьків	4	4,01
5	Вступити на програму підготовки молодшого спеціаліста після отримання професії	5	3,67
6	Бажання опанувати нову інформацію про майбутню професію	6	3,64
7	Перспективи кар'єрного зростання	7	3,45
8	Відповідальність та почуття обов'язку	8	3,01
9	бажання до самовдосконалення	9	2,23
10	Звичка до систематичного накопичення та засвоєння нових знань за обраним фахом	10	2,22

У процесі інструктажу, який проводився перед опитуванням, учням детально пояснювалася, за яких обставин мотив оцінюється балами «5», «4», «3», «2» чи «1». За результатами оброблення анкет

було визначено рангове місце тієї чи іншої спонуки за величиною середнього балу.

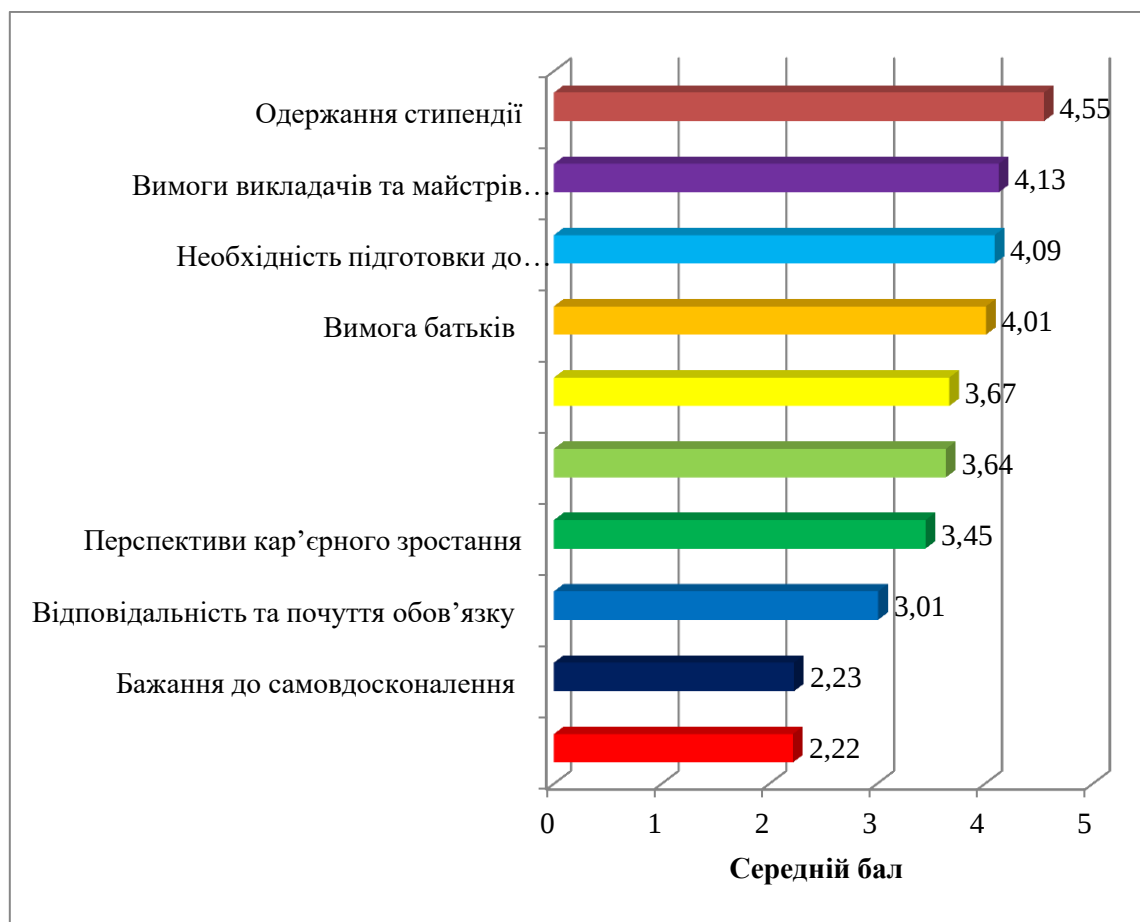


Рис. 1. Мотиви, що спонукають учнів до подальшої професійної діяльності.

Отримані дані пояснюється тим, що існуюча технологія підготовки майбутніх слюсарів з ремонту автомобілів передбачає для учня роль статиста, тобто він має діяти, самовдосконалюватись за існуючими правилами, алгоритмами, котрі заздалегідь встановлені педагогами, майстрами виробничого навчання. За таких умов у майбутніх слюсарів з ремонту автомобілів не виникає потреб в самовдосконаленні, здатності самостійно оволодівати сучасними знаннями, не формується звичка систематичної праці над власним розвитком, а також розвитком особистого професійного потенціалу.

Після вивчення мотивуючих факторів особистої професійної

діяльності, самовдосконалення, ми вважали за доцільне виявити труднощі, з якими зустрічаються майбутні слюсарі з ремонту автомобіля у повсякденній навчальній праці, та причини виникнення цих труднощів.

В результаті анкетування було виявлено, що успішному оволодінню учнями обраною спеціальністю заважають: низький рівень шкільних знань (недостатньо розвинуті інтелектуальні здібності, пам'ять, увага, мислення); низький рівень умінь та навичок праці з навчально-методичною літературою, відсутність навичок контекстного конспектування; не вміння продуктивно організувати самостійну роботу; відсутність сучасних практичних (тренажери, діагностичні пости) і теоретичних (ІТ-засоби, електронні посібники, підручники) засобів навчання; а також побутові, матеріальні проблеми; відсутність інтересу до навчання; стан здоров'я.

На констатувальному етапі педагогічного експерименту виникла потреба детальніше вивчити здатності майбутніх кваліфікованих робітників щодо ефективного здійснення подальшої професійної діяльності, самостійного формування знань, умінь, навичок. З цією метою було проведено опитування учнів Сєверодонецького ВПУ, Стрийського ВПУ, ДНЗ Ізмаїльського центру професійно-технічної освіти (всього 246 осіб). В опитувальнику респондентам пропонувалося здійснити самооцінку власних здатностей до формування особистої професійної діяльності за семибальною шкалою. Валідність методу та достовірність результатів забезпечувалася урахуванням таких вимог до опитування, як: анонімність; відсутність в опитувальнику складних термінів; створення та підтримування мотивації в респондентів щодо об'єктивних відповідей упродовж всього дослідження; запропоновані запитання не зачіпали честолюбства респондентів, приватних сторін їхнього життя.

В інструкції до опитувальника учням пропонувалося досконале володіння зазначеними в анкеті уміннями чи якостями позначити оцінкою в 7 балів; учням, які вважають, що та чи інша здатність у них ще не сформована, позначити оцінкою в 1 бал; в інших випадках використовується можливість шкали.

Результати опитування подано у табл.2 та на рис.2.

Таблиця 2.

Результати самооцінки учнями здатностей професійної діяльності

№ з/п	Показники	Середня оцінка
1	Об'єктивно оцінюю результати власної діяльності	5,68
2	Умію визначити як позитивне, так і негативне у своїй професійній діяльності	5,43
3	Я відповідальний та комунікативний	5,18
4	Здійснюю самоконтроль (під час професійної діяльності аналізую свої досягнення)	4,49
5	Умію планувати свою діяльність (ставити мету, визначити послідовність дій)	4,32
6	Прагну до пізнання нового	4,04
7	Бажаю професійно самовдосконалюватися	3,99
8	Цілеспрямований (намагаюсь завжди виконати поставлені завдання)	3,95
9	Орієнтуюся в інформаційних потоках(вмію відбирати, обробляти, використовувати інформацію)	3,48
10	Досконало володію технічними прийомами з ремонту та ТО автомобілів	3,36
11	Дотримуюсь розпорядку дня (вміло організовую власний робочий час і місце)	3,20
12	Грунтовно володію навчально-інтелектуальними уміннями (сприймання, аналіз, осмислення інформації, запам'ятання, виділення головного тощо)	3,06

Найбільші середні оцінки репрезентує особистісний критерій (5,03): учні впевнені, що вони вміють певним чином визначати як позитивне, так і негативне у власній професійній діяльності (5,43); власні комунікативні якості, самостійність, відповідальність респонденти оцінили також порівняно високо – середня оцінка склала 5,18; учні переконані, що вони можуть здійснювати самоконтроль розвитку власної професійної діяльності, аналізувати свої досягнення – середня оцінка за цим показником 4,49.

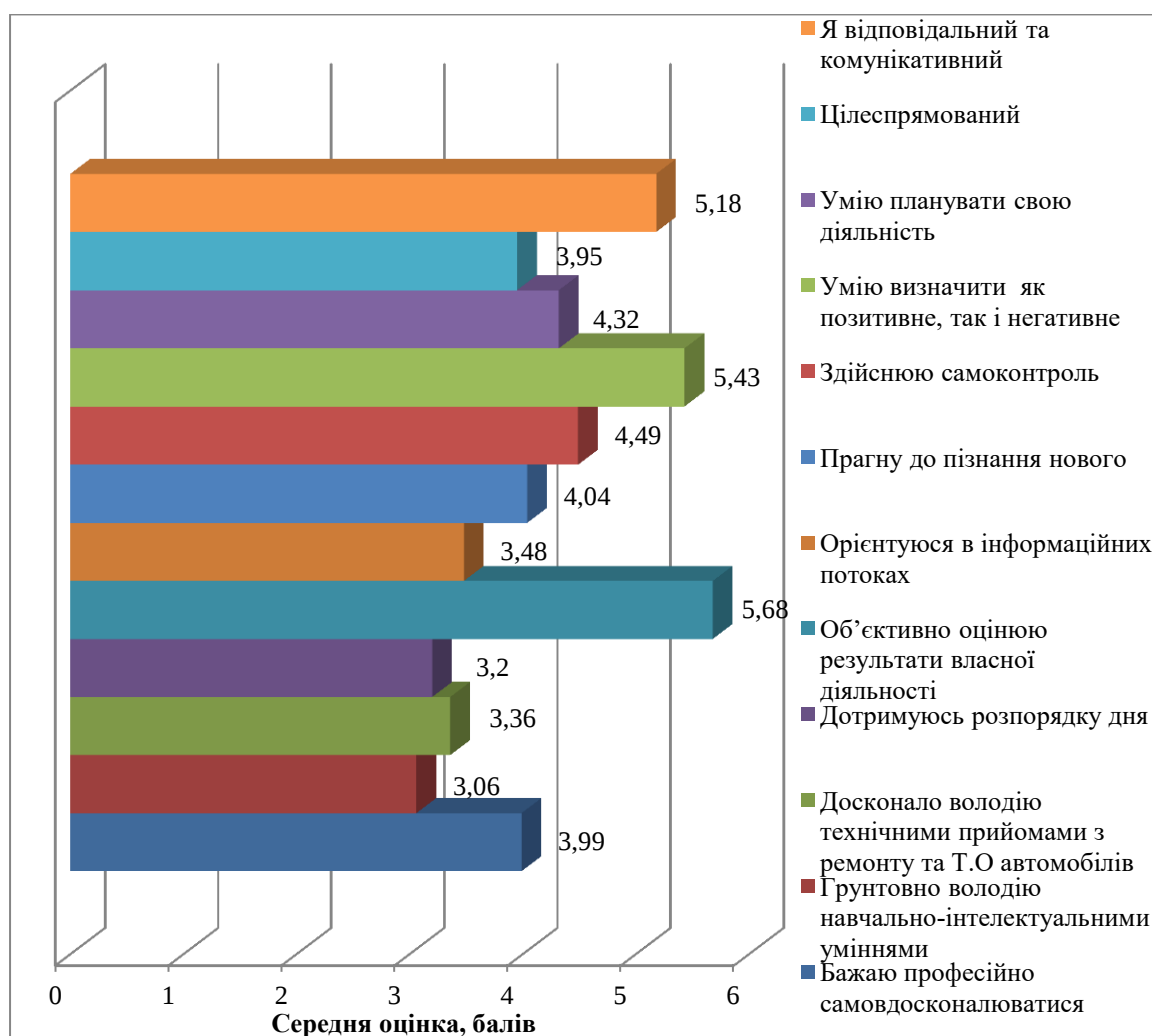


Рис.2. Діаграма розподілу середніх оцінок учнів за показниками сформованості професійної компетентності

Результати опитування учнів щодо самооцінки власних здатностей до формування особистої професійної діяльності були

погруповані відповідно до критеріїв сформованості професійної компетентності на 4 групи (рис.3.).

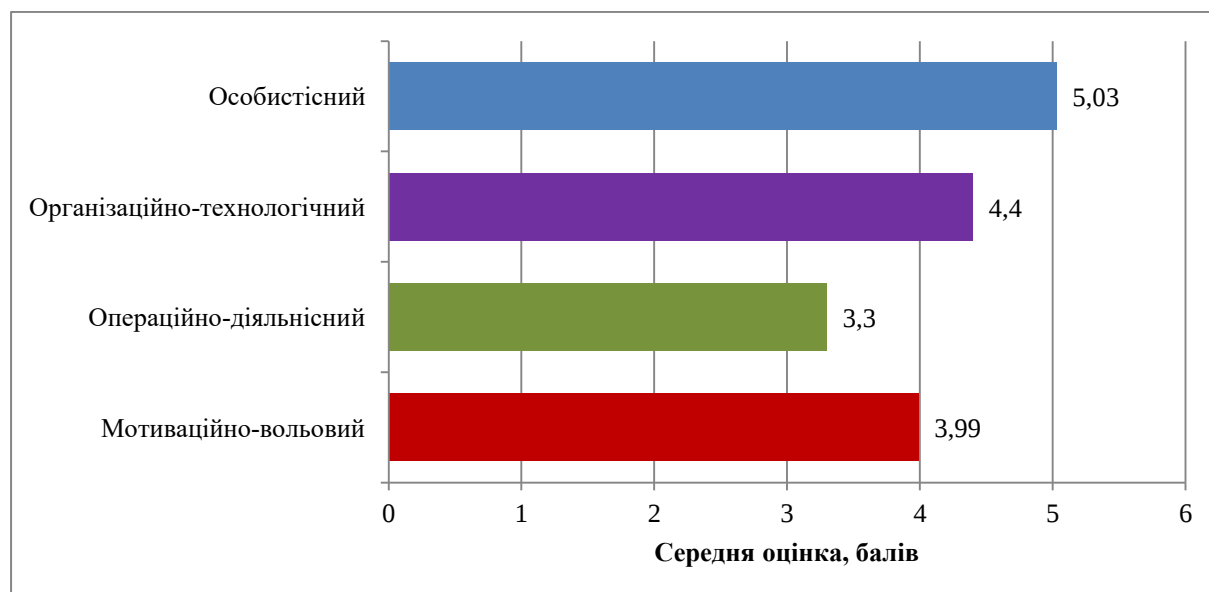


Рис.3. Діаграма розподілу середніх оцінок учнів за критеріями сформованості професійної компетентності

Натомість, респонденти переконані, що їм бракує здатностей дотримуватися розпорядку дня, умінь щодо організації власного робочого місця: середня оцінка за цим показником лише 3,20. Додамо, що, в цілому, є проблеми і з мотивацією особистої професійної діяльності учнів: середня оцінка за показниками мотиваційно-вольового критерію склала 3,99.

За представленими результатами наведеного опитування можна зробити такий узагальнюючий висновок: з перших днів навчання у професійно-технічному навчальному закладі учнів варто ознайомити з методичними рекомендаціями щодо особистого розвитку професійної компетентності слюсаря з ремонту автомобілів, залучити майбутніх кваліфікованих робітників до самостійного цілеспрямованого формування «умінь навчатися». Окрім того, в навчальному процесі варто ширше застосовувати особистісно-розвивальні технології, що, на нашу думку, буде сприяти ефективному розвитку інтелектуальних

здібностей вихованців. За методикою розрахунку інтегральної оцінки IO_m на завершення констатувального етапу експерименту було здійснено диференціацію учнів досліджуваних груп (чотири професійно-технічних навчальних заклади які готують майбутніх слюсарів з ремонту автомобілів) за рівнями сформованості професійної компетентності (рис. 4).

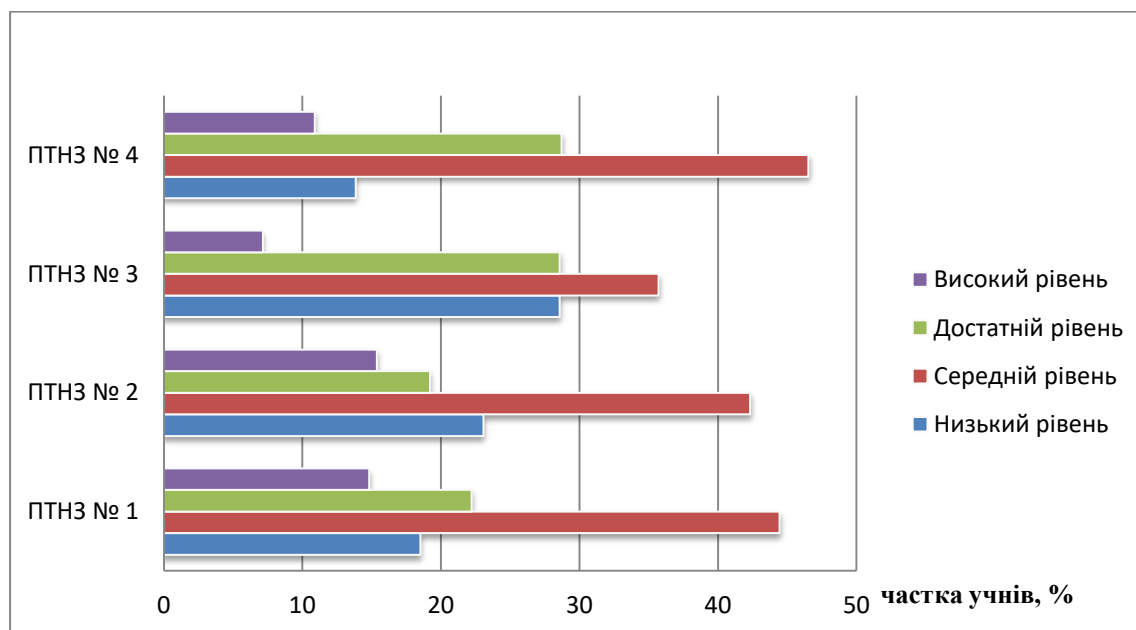


Рис. 4. Діаграма розподілу учнів професійно-технічних навчальних закладів за рівнями сформованості професійної компетентності

Зауважимо, що практично в кожному навчальному закладі більше 60% учнів демонструють низький чи середній рівень сформованості професійної компетентності, що, на нашу думку, актуалізує досліджувану проблему.

Отже, на етапі констатувального етапу експерименту, метою якого було виявлення реального стану сформованості професійної компетентності майбутніх слюсарів з ремонту автомобілів, дослідження та визначення рівнів її сформованості в учнів професійно-технічних навчальних закладів, констатовано:

1. У більшості респондентів рівень сформованості їхньої професійної компетентності за фахом «слюсар з ремонту автомобілів» не відповідає сучасним вимогам, оскільки практично в кожного з чотирьох досліджуваних нами навчальних закладів більш, ніж 21% учнів продемонстрували низький, і лише біля 12% учнів – високий рівні сформованості.

2. Процес формування професійної компетентності майбутніх слюсарів з ремонту автомобілів у професійно-технічних навчальних закладах, переважно, здійснюється недостатньо цілеспрямовано, інколи стихійно.

3. Відсутні необхідні методичні матеріали стосовно технології формування професійної компетентності у майбутніх слюсарів з ремонту автомобілів.

4. Є численні об'єктивні і суб'єктивні фактори, що зумовлюють труднощі у формуванні високих рівнів сформованості професійної компетентності у майбутніх слюсарів з ремонту автомобілів.

Список використаних джерел.

1. Кремень В. Г. Стан і перспективи розвитку професійно-технічної освіти в Україні (виступ у Верховній Раді України на Дні уряду) / В. Г. Кремень // Проф.о-техн. освіта. – 2003. – № 2. – С. 6 – 9.

2. Постанова Кабінету Міністрів України від 23 листопада 2011 р. № 1341 «Про затвердження Національної рамки кваліфікацій».

3. Радкевич В. О. Інноваційний педагогічний досвід підготовки кваліфікованих робітників у ПТНЗ України / В. О. Радкевич // Проф.-техн.освіта. – 2005. – №4. – С. 22–24.

4. Стариков І. М. Організаційно–педагогічні особливості професійної підготовки робітників і спеціалістів в навчальних центрах / І. М. Стариков // зб.наук.пр. [«Професійне навчання на виробництві»] /

ред. кол.: В. О. Радкевич (голова) [та ін.]. – К., 2013. – Вип.5. – С. 38–43.

5. Будова автомобіля для ПТНЗ: педагогічного програмний засіб (ППЗ) – електронний підручник / Радкевич В.О., Кононенко А.Г.,Юрженко В.В./ Київ. - 2015. – 153 с. Режим доступу: <http://mechanic.pto.org.ua/>

Состояние формирования профессиональной компетентности будущих слесарей по ремонту автомобилей: эмпирические данные

А. Кононенко

Аннотация. В данном исследовании представлено обработанные результаты констатирующего этапа педагогического эксперимента по теме диссертационного исследования «Формирование профессиональной компетентности будущих слесарей по ремонту автомобилей в профессионально-технических учебных заведениях». Они отображают реальное состояние сформированности профессиональной компетентности будущих слесарей по ремонту автомобиля, разработки и внедрения методики проведения учебных занятий по предметам специально-профессионального цикла в аспекте развития индивидуально-самостоятельной деятельности ученика ПТУ.

Ключевые слова: профессионально-техническое учебное заведение, профессиональное образование, слесарь по ремонту автомобиля, учебно-методическое обеспечение, педагогический эксперимент.

The state of forming the professional competence on cars repairing for future automotive service technicians: empirical data

A. Kononenko

Abstract. In this study, the substantially processed results for report stage of pedagogical experiment on the topic of thesis research "Formation of professional competence for future automotive service technicians on car repairing in vocational schools" are represented. They reflect the As-Is State of formation the future automotive service technicians' professional competence on car repairing, development and implementation of methodic for conducting trainings on subjects of special-professional cycle in respect of the aspect of a VET student's individually independent activity.

Key words: vocational education and training institution, professional education, automotive service technician, training and methodological support, pedagogical experiment.

УДК 377.091.33:001.895

ВПРОВАДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ ПРИ ПІДГОТОВЦІ КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ

О. Копань

Анотація. В статті «Впровадження інноваційних технологій при підготовці кваліфікованих працівників» автором дається визначення суті інтерактивного навчання, характеристика основних інноваційних методик. В роботі наведені приклади впровадження інноваційних методик з особистого досвіду викладача.

Ключові слова: інтерактивне навчання, інноваційні технології навчання, кваліфікований робітник.

Якщо бажаєш людині щастя – навчи її працювати.

Сучасне життя розвивається швидкими темпами, тому система професійної освіти повинна розвиватися, змінюватися. В Україні формується нова система освіти, яка орієнтована на входження у світовий освітній простір, супроводжується істотними змінами в педагогічній теорії і практиці навчально-виховного процесу. Це зумовлює появу освітніх інновацій, які покликані суттєво змінити освітній процес. [1,с.5] Тому викладач, навіть найталановитіший, уже не може бути єдиним джерелом інформації. Традиційне навчання з його авторитаризмом, орієнтацією на середнього учня, перевагою репродуктивної діяльності над пошуковою не відповідає вимогам часу. Настала необхідність переходу від «передачі знань» до «навчання вчитися», «навчати жити». Сучасному учневі не так треба подати тему, як навчити осмислювати її, а він вже потім шукатиме інформацію, яка допоможе реалізувати проблему. Отож, повернути учням інтерес до вивчення спеціальних предметів, зробити навчання цікавим, посилити бажання учитися спонукає до пошуків. На нашу думку, сприяти вирішенню поставлених перед освітою завдань мають інтерактивні технології навчання.

Суть інтерактивного навчання полягає у тому, що навчальний процес відбувається за умови постійної, активної взаємодії всіх учнів. Це співнавчання, взаємонавчання (колективне, групове, навчання у співпраці), де і учень і вчитель є рівноправними, рівнозначними суб'єктами навчання, розуміють, що вони роблять, рефлексують з приводу того, що вони знають, вміють і здійснюють. Використання інноваційного підходу до навчання учнів дозволяє підняти на якісно новий рівень педагогічний процес, підвищити рівень навчальних досягнень, забезпечує психолого-емоційну комфортність і подальшу

соціальну адаптованість учнів, готовність реалізувати особисті якості в індивідуальній чи колективній діяльності (в системі «учитель - учень», «учень - учень»). [1 ,с.9].

Сучасний урок передбачає підготовку не теоретиків, а гуманних, освічених людей; навчання не словом, а справою; проведення уроку не для учнів, а разом з ними; спрямування діяльності не на групу в цілому, а на особистість кожного учня; забезпечення повного засвоєння навчального матеріалу на уроці. Педагогічна інноватика полягає у постійному пошуку і впровадженні нових максимально ефективних технологій навчання і виховання, результатом яких має бути формування високо адаптованої до змінних умов, активної діяльної, творчої особистості, яка вміє аналізувати, долати будь-які труднощі, бо вона ще в юному віці з допомогою вчителя пізнала, створила себе, навчилася володіти собою. Орієнтація на нове, пошук і впровадження нового не є самоціллю педагогічної інноватики. Передусім вона спрямована на забезпечення адекватності навчально-виховного процесу і його результатів вимогам суспільства. А в динамічно змінюваному соціумі це спонукатиме до постійного оновлення змісту і форм навчання та виховання, максимально уважного і водночас критичного ставлення до всього нового.

Проблемні ситуації, творчі лабораторії, дослідницькі проекти, розвиваючі «імітації», «мозковий штурм», «вірю не вірю», «мікрофон», «незакінченні речення», кросворди з теми, «знайди помилку», анімаційні фільми, тестові завдання, створення презентацій, ігрові технології, «ажурна пилка» – от великий арсенал інновацій. Розробка власної методики викладання предмета з використанням інноваційних технологій є основним аспектом моєї методичної роботи. Ефективніше використовувати інформаційно-комунікаційні технології при викладанні спецпредметів нам допомагають знання, отримані під час

проходження курсів Intel «Навчання для майбутнього». Процес вивчення предметів спецдисциплін – цілеспрямована взаємодія викладача й учнів, у ході якої вирішується завдання підготовки учнів як кваліфікованих робітників машинобудівельної галузі. У процесі навчання формуються пізнавальні та практичні вміння і навички, відбувається розвиток та виховання учнів. Ми помітили, що застосовуючи інновації на уроках спецтехнології, учні краще засвоюють новий матеріал, швидше та якісніше працюють, розвивають творче мислення. Великий вплив на формування інтересу мають форми організації навчальної діяльності. Тому надаємо особливу увагу постановці пізнавальної мети уроку, показу практичної значимості результатів праці, грамотному поясненню програмного матеріалу, чіткій структурі уроку. При мотивації уроку використовуємо девіз уроку. Це можуть бути прислів'я, крилаті слова: «Лиш у труді живе людина, а без труда її нема», «З ремеслом весь світ пройдеши – не пропадеши», «Сталь гартується у вогні, а людина – у труді», «Щоб тебе шанували – шануй працю», «Щоб навчитися мислити, треба спочатку навчитися творити» (Джанні Родарі).

Нині розроблено багато інноваційних методик (робота в малих групах, дискусії, турніри, диспути, дебати, «міні-уроки», навчання як систематичне дослідження, ділові ігри, імітаційні ігри, ситуаційні вправи, задачі, проблеми, вправи, та ін). Ці методики можна застосовувати як для викладання, засвоєння нового матеріалу, так і для перевірки знань учнів. Розглянемо лише ті з них, які, на нашу думку, відповідають навчальній меті підготовки майбутніх кваліфікованих робітників, які зможуть застосувати викладачі для розвитку технічної творчості.

Метод портфоліо. Портфоліо – метод навчання, оцінювання і атестації, який широко застосовується в освіті. Найчастіше у практиці

підготовки майбутніх кваліфікованих робітників використовують «робочий портфоліо»: учень збирає матеріал для атестації, викладач має можливість оцінити рівень його професійного зростання протягом певного часу. Велику роль у застосуванні методу портфоліо у ПТНЗ приділяють викладачеві, який виконує роль помічника. Саме він допомагає у розвитку самооцінки та самоаналізу учнів, рефлексивному обговоренню продуктів їхньої діяльності. Від роботи викладача, від його вміння позитивно ставитися до помилок учнів, толерантно з ними спілкуватися залежить результат цього методу. На уроках можна проводити портфоліо-конференції, на яких відбувається атестація цього виду учнівської роботи. Фактично викладач разом зі своїми учнями проводить спільний аналіз та оцінювання вмінь і здібностей учнів. У викладача з'явилася можливість вивчити загальні здібності і ставлення до навчальних цілей, і що найголовніше, встановити цілі самокерування і самовдосконалення. На підсумкову атестацію пропонуємо учням створити папки з визначеної теми. Наприклад, для електрогазозварників пропонуємо підготувати матеріали: сучасні види зварювання, нові зварювальні матеріали, сучасне обладнання для зварювання, режими зварювання, техніка безпеки при виконанні зварювальних робіт.

Ділова гра. На уроках спецтехнології впроваджуємо використання ділових ігор. Мета ділової гри: набути досвід шляхом створення робочих ситуацій. Ділова гра використовується для отримання конкретних навичок, вмінь і знань, сприяє розвитку уяви і навичок критичного мислення. Ділова гра дає можливість учням не боятися помилок і активізувати власний творчий потенціал. Учасники гри стають конкретними носіями виробничих відносин, які мають місце в трудових колективах. У процесі гри створюються умови для розкриття особистості учня. Він входить у роль і бере на себе певні

обов'язки. Роль спонукає його до імпровізації, виконання її з максимальним використанням наданих можливостей, знань. Ділові ігри застосовуються як засіб набуття професійних знань, умінь і навичок, для розвитку творчого мислення, умінь відстоювати власну позицію, орієнтуватися в проблемах, що виникають. На уроках спецтехнології нами пропонується учням створити робочі бригади, які перевіряють поставку заготовок, розробляють технологічні процеси, підбирають інструменти і обладнання для виготовлення конкретних деталей, проводять контроль виготовленої продукції. Отже, завдяки широкому впровадженню ділових ігор у навчально-виховний процес підвищується якість засвоєння знань, розвиваються практичні навички, котрі стосуються майбутньої професійної діяльності, формуються такі професійно важливі якості, як організованість, ініціативність, самостійність, здатність до самоаналізу, здатність до співпраці.

Урок – реклама. На відміну від звичайних уроків, метою яких є оволодіння знаннями, вміннями та навичками, нестандартний урок найбільш повно враховує вікові особливості, інтереси, нахили, здібності кожного учня. У ньому поєдналися елементи традиційних уроків – сприймання нового матеріалу, засвоєння, осмислення, узагальнення. Учні по Інтернету знайомляться з сучасним обладнанням, матеріалами, інструментами. Так, в групі електрогазозварників учням було запропоновано ознайомитися з заводами, які випускають зварювальне обладнання. Ознайомившись з ними, учні вибрали два заводи: Сімферопольський електромашинобудівний завод «Фирма СЭЛМА» та завод «ЗАТ» «Дослідний завод зварювального устаткування Інституту електрозварювання ім. Є. О. Патона». Були продемонстровані презентації продукції цих заводів, учні розповіли про використання деяких напіваавтоматів, ознайомили з технічними характеристиками

напівавтоматів і запропонували їх використання. В групах верстатників широкого профілю пропонується підготувати рекламну продукцію: сучасні інструменти, пристрої, верстати. Учні з подивом розглядали нові інструменти. В кінці уроку було продемонстровано відеофільм «Обробка деталей на сучасних верстатах», де учні побачили сучасне обладнання та інструменти.

Використання презентацій. До найбільш ефективних форм викладу навчального матеріалу слід віднести мультимедійні презентації, створені за допомогою Microsoft Power Point силами викладачів та учнів. Ця мультимедійна форма дозволяє подати матеріал як систему яскравих опорних образів, наповнених вичерпною структурованою інформацією в алгоритмічному порядку. Мета такого подання навчальної інформації, перш за все, у формуванні в учнів системи образного мислення. Подання навчального матеріалу у вигляді мультимедійної презентації скорочує час навчання, вивільняє ресурси фізичних сил та уваги учнів. Це стає можливим завдяки властивостям інтерактивності електронних додатків, які оптимально пристосовані до організації самостійної пізнавальної діяльності учнів. Використання презентацій дозволяє побудувати навчально-виховний процес на основі психологічно коректних режимів функціонування уваги, пам'яті, розумової діяльності, гуманізації змісту навчання та педагогічних взаємодій, реконструкції процесу навчання з позиції цілісності. Презентації використовуємо на будь-якому етапі вивчення теми і на будь-якому етапі уроку: під час пояснення нового матеріалу, закріплення, узагальнення, контролю. Учнями створено більше двадцяті презентацій з технології верстатних робіт, матеріалознавства, обладнання і технології електродугового зварювання.

Метод проектів. У професійному навчанні проектування варто розглядати як основний вид пізнавальної діяльності учнів. Як пише

І. Лернер, «у старшій школі, імовірно, варто прагнути оцінювати успішність свого освоєння знань і умінь за результатами проектування, які виявляються на публічному захисті проектів» [6, с. 86]. Використовуючи проектування як метод пізнання, учні приходять до переосмислення ролі знань у соціальній практиці над проектом, а головне рефлексивна оцінка планованій діяльності і досягнутих результатів допомагають їм усвідомити, що знання – це не стільки самоціль, скільки необхідні засоби, що забезпечують здатність людини грамотно вибудовувати свої розумові та життєві стратегії, приймати рішення, адаптуватися у соціумі та самореалізуватися як особистість [7, с. 38]. Викладачі за допомогою методу-проектів намагаються сформувати учнів як самостійних дослідників, спроможних трансформувати себе і виробити власну робочу теорію. З цією метою учень повинен робити дві презентації своєї роботи (фактично, це портфоліо) на початку і в кінці півріччя. За вимогами презентації кожен учень, виконуючи роль викладача, протягом 7-10 хвилин викладає учнівській спільноті своє бачення проблеми або її вирішення, розв’язання тощо. Учні виконали такі проекти «Облагороджування території навчального закладу»,

«Зварювальне обладнання підприємств міста». Демонстрування відеороликів. Під час демонстрування відеороликів на уроках спецдисциплін учні ознайомлюються з такими технологічними процесами, яких немає на підприємствах. Великі можливості розкриваються при використанні роликів в зв’язку з застосуванням мультиплікації. Рекомендується демонструвати відеоролики (15-20хв) або ж обмежуватись окремими фрагментами. У такому разі метод демонстрування відео поєднується з іншими методами навчання (поясненням учителя, бесідою та ін.), завдяки чому досягається найбільший навчальний ефект. Застосуванню відео на уроці передуює

підготовка вчителя, який проглядає його і, виходячи з поставленої дидактичної мети, вирішує, як найкраще використати відео в процесі уроку. В одних випадках фільм стає джерелом нових знань, в інших допомагає учням зрозуміти матеріал, викладений вчителем, або узагальнити його. Разом з учнями були створені відеотеки з усіх спецпредметів. В цьому році займаємося створенням анімаційних фільмів, в яких демонструємо послідовність складання і зварювання конструкцій.

При використанні інноваційних технологій при викладанні спецдисциплін дещо змінюється і підготовка викладача до уроків. Досвід свідчить про доцільність поділу її на такі етапи:

- аналіз підсумків попередніх уроків, ступеню засвоєння учнями навчального матеріалу, виявлення недоліків, вибір шляхів усунення;
- відбір матеріалу для проведення уроку з врахуванням його специфіки та складності;
- визначення основного, на що потрібно звернути особливу увагу;
- оцінювання рівня підготовки учнів до засвоєння навчального матеріалу на уроці;
- визначення, на якому уроці доцільно вводити інноваційні технології (це може бути урок в цілому або елемент уроку);
- заздалегідь готується роздатковий матеріал, технічні засоби навчання;
- якщо це групова форма проведення уроку, то необхідно заздалегідь розділити всю групу на окремі підгрупи, враховуючи навчальні досягнення кожного учня;
- розроблення чіткого плану уроку, враховуючи час на кожний елемент уроку.

Під час впровадження інноваційних методів навчання учні набагато більше почали знайомитися з технічною літературою, навчальними посібниками, підручниками, рекламними каталогами, матеріалами, розміщеними в Інтернеті. У процесі дослідження, пошуку необхідної інформації покращилася і пошукова творча діяльність учнів під час розв'язання нових для них задач і проблем. Учні підбирають матеріал, використовуючи сучасні друковані видання, опрацьовують його самостійно складають проблемні задачі і намагаються розв'язати їх. Важливим аспектом є те, що учні творчо підходять до вивчення кожної теми, шукають нестандартні рішення виконання роботи із заданої технологічної схеми. І коли на уроці вони вміло демонструють свої проекти, творчі роботи, реферати, то підвищується їх самооцінка, що спонукає до більшої активності.

Висновок. Життя вимагає від випускників професійно-технічних закладів інтелектуального і морального розвитку, формування критичного і творчого мислення, вміння працювати з інформацією, відповідальності, ініціативності, комунікативності, самостійності мислення. Під час навчання із застосуванням інноваційних методів учень стає не об'єктом, а суб'єктом навчання, він відчуває себе активним учасником подій і власної освіти та розвитку. Це забезпечує внутрішню мотивацію навчання, що сприяє його ефективності. Завдяки ефекту новизни та оригінальності інтерактивних методів при правильній їх організації зростає цікавість до процесу навчання. Інтегрування звичайного уроку з інноваційними методами навчання дозволяє зробити процес навчання більш цікавим, різноманітним, інтенсивним. На уроках доцільно використовувати мультимедійні презентації, схеми, таблиці різного змісту, інструкційні та технологічні карти, зразки виробів, індивідуальні картки-завдання різних рівнів складності, навчальні та наочні посібники. Використання

інноваційних технологій допомагає викладачу краще оцінити здібності і знання учня, зрозуміти його, спонукає шукати нові, нетрадиційні форми і методи навчання, стимулює його професійний ріст і подальше освоєння нових методів.

Список використаних джерел

1. Сучасний урок. Інтерактивні технології навчання. Науково – методичний посібник / О. І. Пометун, Л.В.Пироженко. – К.:А.С.К., 2006.
2. Селевко Г. К. Современные образовательные технологии. – М.: Народное образование, 1998, – 360с.
3. Кравченко Г. Ю. Інноваційний процес у сучасній школі. Засоби навчальної та науково-дослідної роботи: Зб. наук. пр. / Харків. держ. пед. ін-т ім. Г. С. Сковороди. За заг. ред. В. І. Євдокимова, О. М. Микитюка. – Харків, 2002. – Вип. 17. – С. 18-21.
4. Ніколаєнко С. М. Інноваційний розвиток професійно-технічної освіти в Україні. – К.: Книга, 2007. – 156 с.
5. Химинець В.В. Інноваційна освітня діяльність – Ужгород: Інформаційно- видавничий центр ЗІППО, 2007. – 364с

Внедрение инновационных технологий при подготовке квалифицированных работников

О. Копань

Аннотация. В статье «Внедрение инновационных технологий при подготовке квалифицированных работников» дается определение интерактивного обучения, характеристика основных инновационных технологий. В работе приведены примеры внедрения инновационных методик из личного опыта преподавателя.

Ключевые слова: интерактивное обучение, инновационные технологии обучения, квалифицированный рабочий.

Implementation of innovative technologies in the preparation of skilled workers

O. Kopan

Annotation. In the article "Implementation of innovative technologies in the preparation of skilled workers," the author Kopan O.D defines the essence of interactive learning, characteristics of the main innovative techniques. This paper gives examples of the introduction of innovative techniques with personal experience of the teacher.

Keywords: online learning, innovative learning technology, skilled workers.

УДК 377.3:33

ПІДГОТУВАННЯ КОНКУРЕНТОЗДАТНИХ КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ ЕКОНОМІЧНИХ ПРОФЕСІЙ ДО ТРАНСФОРМАЦІЙ РИНКУ ПРАЦІ

Ю. Палькевич

Анотація. Встановлено, що трансформаційні процеси в економіці країни, соціально-економічні перетворення у суспільстві обумовлюють необхідність більш гнучких механізмів використання людського капіталу в умовах економічної нестабільності, що підвищує необхідність оперативного реагування на виклики ринку праці.

З'ясовано, що стабільність попиту ринку праці на працівників економічного профілю відноситься тільки до висококваліфікованих фахівців своєї справи.

Узагальнення досліджень вітчизняних вчених, власних емпіричних досліджень засвідчило недостатню сформованість

готовності молодших спеціалістів економічного профілю до реалій ринку праці.

Аналіз сучасних видів діяльності таких економічних професій як бухгалтер, економіст, менеджер довів їх спорідненість та по інтегрованість через наявність управлінської складової, що підтверджує необхідність акцентування уваги на управлінській компетентності учнів ПТНЗ, особливо кваліфікованих робітників економічних професій.

Обґрунтовано, що адаптуванню кваліфікованих робітників економічних професій у майбутній професії, формуванню знань, умінь і навиків щодо самостійного ведення підприємницької діяльності студентам та учням допоможуть неформалізовані методики проведення практичних занять, зокрема застосування методів конкретних ситуацій, методу «мозкової атаки», ділових ігор, брейн-рингів тощо.

Доведено, що формування готовності кваліфікованих робітників економічних професій до трансформацій ринку праці є одним з критеріїв ефективності діяльності навчального закладу, адже створення якісного освітнього продукту зміцнює його позиції на ринках праці й освітніх послуг.

Ключові слова: ринок праці, кваліфіковані робітники економічних професій

Вступ. Трансформаційні процеси в економіці країни, соціально-економічні перетворення у суспільстві обумовлюють необхідність оперативного реагування на виклики ринку праці. Незважаючи на невисокий рейтинг конкурентоспроможності України у світовому економічному середовищі певне зростання спостерігається за таким компонентом як «Ефективність ринку праці», що обумовлено використанням більш гнучких механізмів використання людського

капіталу в умовах економічної нестабільності [2]. Отже, формування готовності до реалій професійного становлення та розвитку в ринкових умовах майбутніх бухгалтерів, економістів, менеджерів, удосконалення їх професійної підготовки є однією з актуальних педагогіко-економічних проблем.

Постановка проблеми. Відомо, що висококваліфікований бухгалтер, економіст, менеджер ефективно впливає на якість роботи підприємства, некваліфікований – наносить збитки. Готовність до викликів ринку праці стає однією з важливих професійних компетенцій спеціаліста економічного профілю, адже вона характеризує не тільки властивість чи ознаки окремої особистості, а є концентрованим показником діяльнісної суті особи, мірою її професійних здібностей.

Важливою проблемою є емоційно-психологічна незрілість робітників економічних професій для роботи за спеціальністю, не розуміння специфічних особливостей бухгалтерської, економічної та управлінської роботи. Одним зі шляхів її вирішення є удосконалення педагогічної техніки та майстерності, постійне оновлення професійних знань викладачів економічних дисциплін, що сприяє прискоренню адаптування випускників у колективі, розвитку їх підприємницьких здібностей.

Мета статті полягає у визначенні засобів ефективного використання програм навчальної практики студентів та учнів економічного профілю з метою одержання практико-орієнтованих знань та ролі педагогів-викладачів у генеруванні цього процесу.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Питанням педагогічної компетентності, педагогічної техніки та майстерності значну увагу в своїх дослідженнях приділяли В. Бондар, С. Горбенко, І. Зязюн, Н. Житник, В. Пікельна, Л. Пуховська, О. Обривкіна, О. Чуйко та ін.

Проблеми психолого-педагогічної компетентності, зокрема викладачів економічних дисциплін, розглядали в своїх працях М. Артюшина, О. Аксьонова, І. Балягіна, О. Брюховецька, Г. Васянович, Д. Дзвінчук, В. Козаков, А. Кудусова, О. Снісаренко.

Важливий внесок у визначення поняття «професійна компетентність» зробили А. Кузьмінський, Л. Столяренко. Проблемам розвитку особистості та побудови професійної кар'єри присвячено науковий доробок Б. Швальбе, Д. Закатнова, М. Шимановського та ін.

Вважаємо за доцільне проаналізувати основні питання актуальної, з нашої точки зору, проблеми – формування готовності молодших спеціалістів до реалій ринку праці, яка не у повній мірі розкрита у науково-методичній літературі.

Виклад основного матеріалу. Кінцевим результатом науково-методичної, педагогічної, навчально-виховної, фінансово-економічної діяльності навчального закладу будь якого рівня акредитації, організаційно-правової форми та галузевого підпорядкування є випуск спеціалістів або робітників відповідної кваліфікації адаптованих до вимог ринку праці. Працевлаштування та закріплення випускників за отриманою професією на робочих місцях, успішність їхньої професійної кар'єри стає візитною карткою навчального закладу, приваблює абітурієнтів, отже суттєво впливає на конкурентоспроможність закладу освіти.

Підготовку молодших спеціалістів економічного профілю (фахівців в галузі фінансів і торгівлі згідно Класифікатору професій) здійснюють такі навчальні заклади, як: коледжі, технікуми, професійно-технічні навчальні заклади. На невідповідності кількості фахівців економічного профілю, яких готують заклади освіти в Україні (економістів, фінансистів, бухгалтерів, спеціалістів по маркетингу, обліковців з реєстрації бухгалтерських даних тощо) потребам

національного ринку праці неодноразово наголошували у ЗМІ представники влади, спеціалісти закладів статистики, аналітики щодо прогнозування економічного розвитку, освітяни. Тим не менш, попит на фахівців економічного профілю на ринку праці є стабільним й значна кількість випускників шкіл обирає професію економічного спрямування. Означена ситуація є парадоксальною тільки на перший погляд, послідовний і детальний аналіз проблеми з'ясовує причини її виникнення та перспективи розв'язання.

Основна причина сталого попиту на фахівців економічного профілю полягає у наявності фінансово-економічної діяльності на всіх підприємствах, організаціях, установах незалежно від їх підпорядкування, галузевої приналежності, джерел фінансування, цілей (комерційних або некомерційних) їхньої діяльності. Під фінансово-економічною діяльністю розуміємо діяльність пов'язану з формуванням, розподілом та використанням ресурсів, яка є синергетичним результатом зовнішніх та внутрішніх фінансових відносин. Така діяльність має цільовим пріоритетом забезпечення виробництва та реалізації продукції (робіт, послуг) з метою поліпшення фінансового стану підприємства, організації, установи [6].

Більше половини випускників коледжів, технікумів, ПТНЗ, які отримали кваліфікацію економічного спрямування за даними реального працевлаштування не працюють за фахом, і зовсім незначний відсоток випускників, які влаштувалися на роботу відповідно кваліфікації, зазначеній у дипломі, закріплюються на першому робочому місці.

Однією з причин ситуації, що склалася нами виокремлюється, зокрема, той факт, що особливих змін зазнала професія бухгалтера в ринкових умовах. Сучасний бухгалтер не тільки веде облік, а й здійснює контроль та аналіз діяльності підприємства, бере участь у плануванні та управлінні. Для успішного виконання своїх обов'язків

бухгалтер повинен мати відповідні знання, навички та вміння, йому необхідно знати основи господарського, трудового, цивільного і податкового законодавства, положення, інструкції та інші нормативні документи щодо порядку ведення бухгалтерського обліку та складання фінансової звітності, методичні матеріали міністерств та інших центральних органів виконавчої влади щодо галузевих особливостей застосування положень (стандартів) бухгалтерського обліку.

Згідно кваліфікаційних характеристик професії економіста та менеджера також включають багато важливих і схожих за низкою критеріїв дій та видів діяльності, які забезпечуватимуть багатофункціональність фахівця в майбутній професійній діяльності та його мобільність на ринку праці.

На нашу думку проблема полягає в тому, що навіть при успішному засвоєнні професійних знань більшість випускників психологічно не готові до роботи за спеціальністю, не розуміють специфіку бухгалтерської, економічної та управлінської роботи, адже у навчальних планах не зазначається необхідність такої підготовки. Психологічна готовність – це виявлення суті властивостей і стану особистості. Готовність – це не тільки властивість чи ознака окремої особистості, це концентрований показник діяльності суті особи, міра її професійної здібності [4]. Готовність до професійної діяльності складається з таких блоків, як:

- професійна орієнтація (готовність до професійного навчання);
- безпосередній процес опанування знаннями і вміннями у руслі відповідної професії (професійна готовність);
- наявність адекватних змісту діяльності якостей особистості (особистісна готовність);
- адаптація після завершення навчання до професії (професійна адаптація) [5].

З іншого боку, соціально-економічна ситуація в країні потребує набуття навиків самозайнятості, що для спеціалістів економічного профілю означає здатність відкриття та ведення власної підприємницької діяльності, яка потребує більш глибоких знань менеджменту.

З цього приводу важливим є дослідження вітчизняної вченої Л. Сергієвої з формування управлінських навичок в учнівської молоді невинробничої сфери та отримані нею результати. Вона доводить, що «...лише теоретичне ознайомлення з навчальними курсами економічних дисциплін, основ підприємницької та управлінської діяльності не забезпечують цілеспрямованого формування в учнів управлінських навичок». Цей висновок вона підтверджує такими даними: з 260 респондентів біля 62 % викладачів і 72 % майстрів виробничого навчання недостатньо уявляють собі шляхи та засоби формування в учнівської молоді управлінських навичок. З 400 учнів – біля 65 % респондентів не володіють елементарними практичними навичками організації колективної справи, близько 75 % не змогли правильно скласти ділові папери. Крім того, у процесі навчання, отримуючи відповідні знання, учні не набувають необхідних управлінських умінь і навичок [8, с. 104].

На необхідність надання управлінських умінь і навичок та застосування практико орієнтованих методик викладання економічних дисциплін вказує спорідненість та поінтегрованість професій економічного профілю (табл. 1).

Таблиця 1

Види діяльності бухгалтера, економіста та менеджера відповідно до кваліфікаційних характеристик

Домінуючі види діяльності економіста та менеджера	Бухгалтер	Економіст	Менеджер
Дослідження економічних/управлінських відносин, які виникають між людьми в процесі виробництва	-	+	+
Збір, обробка, коригування інформації про економічні / управлінські явища і процеси для досягнення найвищих результатів підприємства і організації	+	+	—
Аналіз руху і результатів економічної діяльності та оцінка її успішності	+	+	—
Удосконалення процесу економічної /менеджерської діяльності	-	+	—
Планування діяльності підприємства	+	+	+
Складання і перевірка первинних документів	+	-	-
Визначення системи оплати праці та стимулювання для всіх категорій працівників підприємства	+	+	+
Планування витрат, використання ресурсів, прибутку підприємства	+	+	+
Контроль над процесом виконання фінансово-господарської діяльності	+	+	+
Розрахунок потреб підприємства, організації в кадрах	-	+	+
Аналіз причин неефективного використання фонду заробітної плати	+	+	—
Організація документообороту	+	-	—
Діяльність, пов'язана з розрахунками і обробкою великих обсягів інформації, вираженої в цифрах, інформаційним забезпеченням основних видів діяльності на підприємстві	+	+	+
Складання економічних обґрунтувань, довідок, періодичної звітності, анотацій і оглядів	+	+	—
Робота з іншими людьми в організаціях для досягнення організаційних цілей і	+	+	+

економічного успіху			
Розробка методичних положень з ведення обліку	+	-	-
Вірність цілям організації, підпорядкування органами управління	+	+	+
Вивчення попиту та пропозицій на ринку	-	+	+
Планування діяльності підприємства	+	+	+
Формування облікових регістрів	+	-	-
Комунікація (встановлення і розвиток взаємодії між персоналом, іншими установами, організаціями, підприємствами)	-	+	+
Пошук і використання необхідних шляхів і ресурсів для найсприятливішого досягнення основних цілей організації	+	+	+
Складання фінансової та податкової звітності	+	-	-
Розробка бізнес-плану і контроль за його реалізацією	+	+	+
Керівництво (доведення інструкцій і повноважень), організація і оцінка роботи підлеглих	+	+	+
Контроль за виконанням даного завдання	+	+	+
Участь у процесах прийому, підбору і допомоги в професійно-кваліфікаційному рості працівників	-	+	+
Проведення переговорів, бесід з клієнтами	-	+	+
Проведення презентацій	-	—	+

Джерело: розроблено з використанням [1].

Набуття студентами та учнями практико орієнтованих знань, вмінь та навичок, зокрема управлінського спрямування, може відбуватися під час застосування неформалізованих методик проведення занять: прес-конференцій, застосування методу конкретних ситуацій, методу «мозкової атаки», ділових ігор, брейн-рингів. Ці методики доцільно застосовувати у рамках програм з навчальної практики щодо профільних предметів. Застосування сучасних технологій навчання

вимагатиме від викладачів економічних дисциплін підвищення педагогічної техніки та педагогічної майстерності.

В. Гриньова і С. Золотухіна педагогічну техніку розглядають як «сукупність умінь, особливостей етичної поведінки вчителя, заснованої на правилах і принципах етикету, що дозволяють сформувати його педагогічну культуру, яка допомагає адекватно впливати на учня з метою формування його як всебічно розвиненої особистості завдяки доцільно обраним методам і формам діяльності у відповідності з особливостями конкретних об'єктивних і суб'єктивних передумов» [7, с.65-66].

І. Зязюн наголошує на тому, що майстерність педагога в «олюдненні», натхненності знання, яке не переноситься з книжок в аудиторію, а подається як власний погляд на світ. Важливість професійних знань полягає в тому, що на їх основі формується педагогічна свідомість: кожний педагог на підставі власного досвіду виробляє певні принципи і правила, які є засадовими для власних дій і вчинків. Проте аксіоматичним є те, що осмислити та усвідомити їх можна лише за допомогою наукових знань, що потребують систематичного поповнення. Не можна не брати до уваги застереження вченого відносно складності підготовки педагога, його навчання. Адже набуття професійної компетентності полягає в тому, що «професійне знання повинно формуватися водночас на всіх рівнях: методологічному, теоретичному, методичному, технологічному. Це потребує розвиненого професійного мислення, здатності добирати, аналізувати й синтезувати здобуті знання у досягненні педагогічної мети, уявляти технологію їх застосування» [3, с. 52].

Гадаємо бачення вченого щодо основ педагогічної майстерності, професійної компетентності педагога особливо важливе для викладачів економічних дисциплін, які здебільшого не мають базової педагогічної

освіти, проте в умовах спрямування навчання на особистісний розвиток учня та студента мають прагнути постійного педагогічного самовдосконалення. Разом з тим, готування спеціалістів економічного профілю потребує від викладача постійного оновлення професійних економічних знань, які у швидких темпах змін у національній економіці застарівають миттєво.

Отже, підвищення готовності молодших спеціалістів економічного профілю до реалій ринку праці, їх адаптивності у професії можливо за умов високої якості знань, набуття навиків підприємницької та управлінської діяльності, розвитку комунікативної культури, здатності до саморозвитку та самоосвіти.

Висновки. Стабільність попиту ринку праці на спеціалістів економічного профілю відноситься тільки до висококваліфікованих фахівців своєї справи. Відмінними рисами, необхідними для «виживання» у професії є: здатність миттєво і чітко реагувати на зміни; адаптуватися в нових умовах постійного зростання обсягів інформації, її швидкого оброблення, аналізу, підготування управлінського рішення; необхідність постійно «тримати руку на пульсі»; мати високий рівень стресостійкості й прагнення постійно навчатися і розвиватися. Окрім того, сучасні соціально-економічні умови все частіше вимагають наявності знань, умінь і навиків щодо самостійного ведення підприємницької діяльності.

Аналіз сучасних видів діяльності таких економічних професій як бухгалтер, економіст, менеджер довів їх спорідненість та по інтегрованість через наявність управлінської складової, що підтверджує необхідність акцентування уваги на управлінській компетентності спеціалістів економічного профілю.

Формування готовності кваліфікованих робітників економічних професій до трансформаційних змін ринку праці є однією з

першочергових задач педагогів – викладачів економічних дисциплін. Гадаємо, що швидше адаптуватися у майбутній професії студентам та учням допоможуть неформалізовані методики проведення практичних занять, зокрема застосування методів конкретних ситуацій, методу «мозкової атаки», ділових ігор, брейн-рингів тощо.

У кінцевому підсумку, підготування конкурентоздатних кваліфікованих робітників економічних професій є одним з критеріїв ефективності діяльності навчального закладу, адже створення якісного освітнього продукту зміцнює його позиції на ринках праці й освітніх послуг.

Список використаних джерел

1. Грушева А.А. Формування управлінської компетентності бакалаврів економічних спеціальностей у процесі професійної підготовки : дис... канд. пед. наук : 13.00.04 / Грушева Алла Андріївна. – Київ. 2011. – 223 с.

2. Звіт про конкурентоспроможність економік світу (The Global Competitiveness Report 2015-2016). – [Електронний ресурс] : <http://reports.weforum.org/global-competitiveness-report-2015-2016/report-highlights/>

3. Зязюн І.А. Педагогічна майстерність: Підручник / І.А. Зязюн, Л.В. Крамущенко. – К.: «Вища школа», 2004. – 422 с.

4. Кондрашова Л. В. Моральна психологічна готовність студента до вчительської діяльності / Л.В. Кондрашова. – К.: "Вища школа", 1987. – 284 с.

5. Моляко В. О. Психологічна готовність до творчої праці / В.О. Моляко. – К.: "Знання", 1989. – 342 с.

6. Палькевич Ю.С. Фінансово-економічна діяльність сільськогосподарських підприємств та її регулювання : дис... канд..

екон. наук : 08.00.04 / Палькевич Юлія Святославівна. – Житомир, 2012. – 168 с.

7. Педагогічна майстерність учителя: Навчальний посібник / за ред.. проф.. В.М. Гриньової, С.Т. Золотухіної. – Вид. 2-е, випр.. і доп. – Харків: «ОВС», 2006. – 224 с.

8. Сергеева Л.М. Управление развитием професійно-технічного навчального закладу: теорія і методика: Монографія / за наук. ред. В.В. Олійника. / Л.М. Сергеева. – К. – Херсон: Айлант. 2013. – 452 с.

Подготовка конкурентоспособных квалифицированных рабочих экономических профессий к трансформациям рынка труда

Ю. Палькевич

Аналогия. Установлено, что трансформационные процессы в экономике страны, социально-экономические преобразования в обществе обуславливают необходимость более гибких механизмов использования человеческого капитала в условиях экономической нестабильности, повышает необходимость оперативного реагирования на вызовы рынка труда.

Выяснено, что стабильность спроса рынка труда на работников экономического профиля относится только к высококвалифицированным специалистам своего дела.

Обобщение исследований отечественных ученых, собственных эмпирических исследований показало недостаточную сформированность готовности младших специалистов экономического профиля к реалиям рынка правке.

Анализ современных видов деятельности таких экономических профессий как бухгалтер, экономист, менеджер доказал их родство и по интегрированность из-за наличия управленческой составляющей, подтверждает необходимость акцентирования внимания на

управленческой компетентности учащихся ПТУ, особенно квалифицированных рабочих экономических профессий.

Обосновано, что адаптированию квалифицированных рабочих экономических профессий в будущей профессии, формированию знаний, умений и навыков по самостоятельному ведению предпринимательской деятельности студентам и учащимся помогут неформализованные методики проведения практических занятий, в частности применение методов конкретных ситуаций, метода «мозговой атаки», деловых игр, брейн-рингов и др.

Доказано, что формирование готовности квалифицированных рабочих экономических профессий трансформаций рынка труда является одним из критериев эффективности деятельности учебного заведения, ведь создание качественного образовательного продукта укрепляет его позиции на рынках труда и образовательных услуг.

Ключевые слова. рынок труда, квалифицированные рабочие экономических профессий

Preparation of competitive skilled workers in economic professions for the transformation of the labor market

Y. Palkevich

Anatation. It is established that the transformation processes in the country's economy, social and economic transformations in the society necessitate more flexible mechanisms of using human capital in the conditions of economic instability, increases the need for prompt response to the challenges of the labor market.

It was found out that the stability of labor market demand for workers in the economic profile refers only to highly qualified specialists in their field.

A generalization of the research of Russian scientists and their own empirical studies has shown that the junior specialists in the economic profile are not ready enough for the realities of the market for editing.

The analysis of the modern activities of such economic professions as an accountant, economist, manager proved their relationship and because of the presence of an administrative component, confirms the need to focus on the managerial competence of vocational school students, especially skilled workers in economic professions.

It is substantiated that the informalized methods of conducting practical exercises, in particular the application of methods of specific situations, the method of "brainstorming", business games, the brain, will help students and students to adapt skilled workers in the economic professions in the future profession, form knowledge, skills and skills for independent business activities - rings, etc.

It is proved that the formation of readiness of skilled workers in the economic professions of labor market transformations is one of the criteria for the effectiveness of the activity of the educational institution, since the creation of a quality educational product strengthens its position in the labor and educational services markets.

Keywords. labor market, qualified workers of economic professions

ВПРОВАДЖЕННЯ КЕЙС-ТЕХНОЛОГІЙ В НАВЧАЛЬНИЙ ПРОЦЕС ПТНЗ

Т. Пащенко

Анотація. У статті представлено аналіз впровадження кейс-методу в навчальний процес професійно-технічних навчальних закладів. Детально розкривається сутність поняття «кейс», «кейс-метод». Наведені переваги і недоліки застосування кейс-методу.

Ключові слова: кейс-метод, результативність, переваги і недоліки кейс-методу.

В сучасних умовах, коли обсяг інформації весь час збільшується, навчати кваліфікованих робітників вибраним професіям, як раніше, стає вже неможливо. Саме тому, завданням навчальних закладів технічного напрямку є підготовка спеціалістів, які володіють професійною компетенцією, навичками швидкої адаптації до умов неперервного оновлення виробництва, здатних до постійного самовдосконалення, зацікавлених у професійному зростанні шляхом поліпшення своєї фахової підготовки. Ці завдання можливо вирішити, впровадивши в навчальний процес інноваційні технології навчання.

Неможливо не погодитися з В.О. Радкевич, яка вважає, що застосування собистісно-розвивальних технологій професійного навчання, зокрема таких, як: метод проектів, кейс-технологія, інтелектуальна карта, веб-квест, коучинг, контекстне навчання, імітаційно-ігрове навчання та ін., позитивно позначається на результативності навчальної діяльності учнів. Адже підвищується їхня успішність, активність, креативність, готовність до роботи в команді, мотивація до навчання тощо [5].

У зв'язку з підвищеними вимогами до якості професійної освіти і навчання в ПТНЗ, все більшу увагу науковців і практиків привертають дослідження проблем впровадження інноваційних методів. Зокрема, теоретичні засади застосування сучасних педагогічних технологій у навчальному процесі розкрито у працях І. Богданової, О. Михайлової, В. Матірко, В. Полякова, Ю. Ткаченка, О. Сидоренка, Ю. Сурміна, В. Лободи, А. Фурди. Проблеми використання кейсів у підготовці майбутніх фахівців присвячені дослідження Е. Зеєра, П. Шеремета, Л. Каніщенко та ін.

Мета статті – провести аналіз впровадження інтерактивних технологій, а конкретно, кейс-методу в практику навчально-виховного процесу ПТНЗ.

Вперше термін „кейс-стаді” було використано на початку ХХ століття. Як метод case-study було вперше застосовано в навчальному процесі Гарвардської школи бізнесу (Harvard Business School) у 1921 році.

Гарвардська Школа Бізнесу так визначає метод кейсів: ”Метод навчання, при якому студенти і викладачі беруть участь у безпосередньому обговоренні ділових ситуацій або завдань. Ці кейси, зазвичай підготовлені у письмовій формі і складені виходячи з досвіду реальних людей, які працюють у сфері підприємництва, вивчаються, аналізуються і обговорюються студентами. Ці кейси складають основи бесіди класу під керівництвом викладача. Тому метод кейсів включає одночасно і особливий вид навчального матеріалу, і особливі способи використання цього матеріалу у навчальному процесі” [1].

В перекладі з англійської кейс – випадок, кейс-стаді – повчальний випадок. Класичним є визначення поняття „кейс-стаді” як опис ситуації, яка реально існувала. Кейс-стаді, за визначенням вчених (Ш.І. Бобохужаєв, З.Ю. Юлдашев), це „сукупність умов та обов’язків,

що описують конкретні, реальні обставини на даному етапі”[2]. Кейс, це завжди моделювання життєвої ситуації. Як інтерактивний, кейс-метод може застосовуватися при закріпленні знань та вмінь, що були отримані на попередніх заняттях, розвитку навичок аналізу та критичного мислення, зв’язку теорії та практики.

Проблема впровадження кейс-технологій у практику вищої професійної освіти на даний час є вельми актуальною, що зумовлене 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 величезні масиви інформації;

- друга – з розвитку вимог до якості фахівця, який повинен володіти необхідним набором компетенцій, що дадуть йому змогу організувати пошук оптимальних рішень у різних ситуаціях, відрізнитися системністю і ефективністю дій у нових умовах [4].

Механічне впровадження будь-якої інновації у традиційний навчальний процес не забезпечує суттєвих концептуальних змін і покращення якості освіти. Для успішного застосування кейс-методу під час підготовки кваліфікованих робітників необхідно притримуватись наступних принципів: системний підхід, відповідність навчальних програм актуальним проблемам сьогодення, практична спрямованість, свобода формування команд виконавців, співпраця викладача і учня.

Принцип системного підходу передбачає узгодження цілей, змісту і форми. Комплекс цілей використання кейс-методу у широкому значенні збігається з головними цілями освіти: набуття необхідного набору знань та навиків, усвідомлення своїх можливостей,

самоактуалізація), соціалізація і розвиток індивідуальності. Досягнення поставленої мети можливе завдяки поетапній реалізації цілей: визначення оптимального складу компетенцій фахівця, формування комплексу дисциплін, побудова структурно-логічної схеми опанування дисциплін, формулювання цілей і завдань кожного заняття, вибір найбільш доцільної форми проведення заняття для досягнення поставленої цілі.

Відповідність навчальних програм актуальним проблемам сьогодення має забезпечити максимально ефективне засвоєння змісту дисципліни завдяки розумінню учнями актуальності отриманих знань і їх життєвої важливості для майбутнього професійного успіху.

Практична спрямованість. Майбутня професійна діяльність не буде вимагати від нинішніх учнів точного відтворення інформації напам'ять. Тому процес навчання на основі кейс-методу спрямований передусім на розвиток логічного мислення та набуття навиків виконання функцій майбутнього фахівця, зокрема: уміння знаходити і системно аналізувати необхідну інформацію для прийняття обґрунтованого рішення.

Свобода формування команд виконавців. Аналіз кейсів під час вивчення дисциплін розрахований на командну роботу. Існує практика формування команд за списком або за рівнем успішності учнів. Вважаємо, що більш ефективно будуть працювати команди, створені учнями самостійно.

Співпраця викладача і учня. Розв'язання кейсів потребує творчої атмосфери, яка неможлива без тісного психологічного контакту, емоційно-позитивного настрою і викладача, і учнів на співпрацю.

Проведений нами аналіз останніх досліджень і публікацій засвідчує зростання кількості працівників освіти в Україні, які

застосовують кейс-метод у своїй роботі, переконавшись на власному досвіді у його перевагах.

Використання кейс-методу в практиці навчально-виховного процесу ПТНЗ має наступні переваги:

- можливість проаналізувати реальні конфліктні ситуації ділового життя, примушує їх вирішувати проблеми, з якими вони рано чи пізно зіткнуться на практиці;
- розвиток практичних навичок учнів необхідних в їх майбутній діяльності;
- використання теоретичних знань, отриманих на занятті, для вирішення конкретних виробничих проблем;
- уміння використовувати різну інформацію для прийняття рішення;
- використання в повній мірі природних можливостей учнів;
- сприяння активному засвоєнню знань і навичок збору, обробки та аналізу інформації;
- розвиток аналітичних навичок (вміння відрізнити дані від інформації, класифікувати, виділяти суттєву і несуттєву інформацію, аналізувати, представляти її, знаходити пробіли у інформації та вміти поновлювати їх);
- розвиток творчих навичок, що є важливим в генеруванні альтернативних рішень, які не можна знайти логічним шляхом;
- розвиток комунікативних навичок (вміння вести дискусію, переконувати опонентів, використовувати наочний матеріал, медіа засоби, кооперуватися у групи, захищати власну точку зору, складати короткий, переконливий звіт тощо);
- розвиток соціальних навичок (оцінка поведінки людей, вміння слухати, підтримувати у дискусії та аргументувати протилежну думку тощо);

- розвиток навичок самоаналізу (незгода у дискусії сприяє усвідомленню та аналізу думки інших і своєї власної);
- інтенсивне використання самостійної роботи учнів, яка включає підготовчий етап до роботи над кейсом, пошук матеріалу для виконання аналітичних і аналітично-ситуаційних завдань, складання індивідуального алгоритму прийняття рішення тощо.

Найчастіше викладачі наголошують на таких позитивних змінах у поведінці учнів та сприйнятті ними навчального матеріалу: зростання інтересу учнів до занять (зазвичай цікавлять повчальні приклади з практики); можливість побудувати динамічне заняття (завдяки внесенню в аудиторію атмосфери підприємництва шляхом створення імітованих команд підприємців, компаній тощо); поглиблення розуміння теорії і практики бізнесу (на основі розгляду теорії з позиції практиків); формуванню рис аналітика, організатора, лідера (під час виконання творчих індивідуальних завдань); виховання почуття і відчуття команди та набуття навичок роботи в колективі (протягом усього періоду навчання, оскільки виконання командних завдань неможливе без узгодження дій та розподілу функцій з колегами по команді); розвиток умінь грамотної презентації результатів дослідження та самопрезентації (під час представлення та обговорення результатів виконання завдань на семінарських заняттях) та ін. [6, 3 та ін.].

Наявність переваг застосування кейс-методу позитивно впливає на результативність навчальної діяльності, це було доведено науковими співробітниками лабораторії технологій професійного навчання ІІТО НАПН під час формувального етапу експерименту (рис.1).

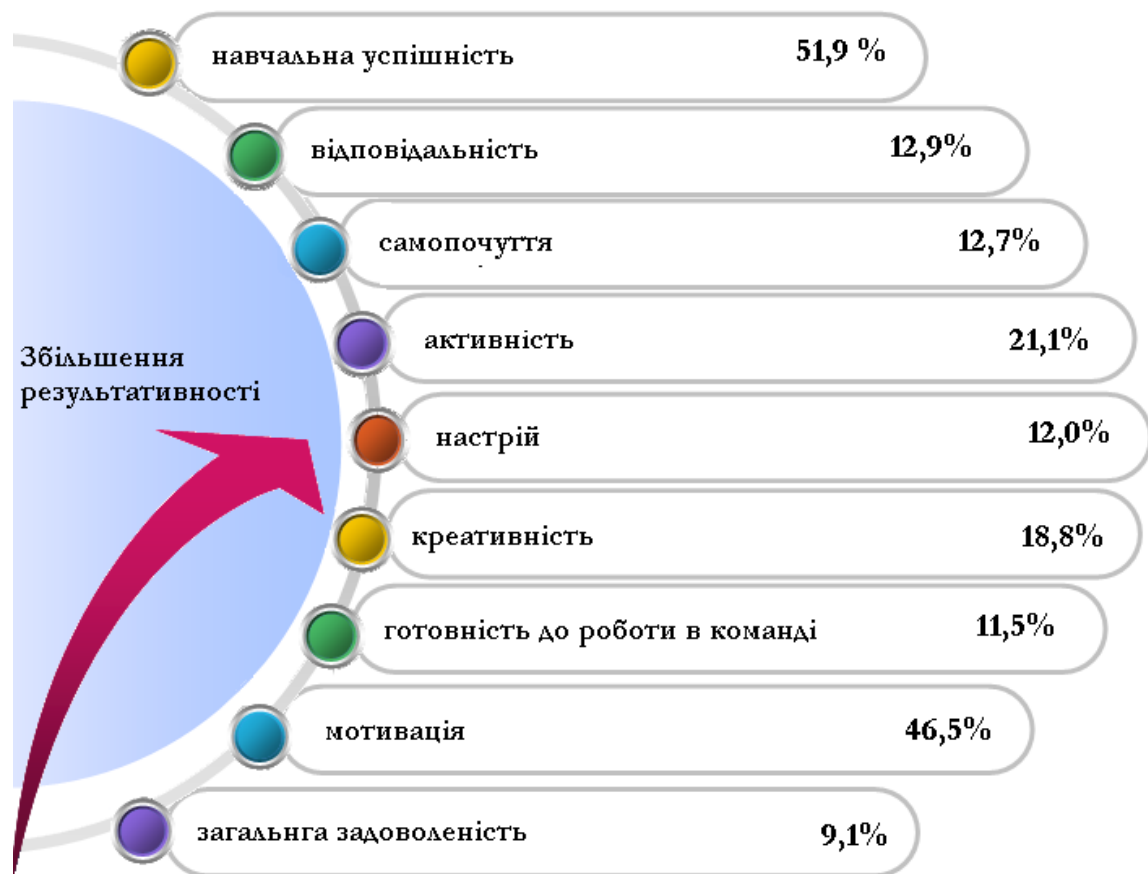


Рис. 1. Результативність навчальної діяльності до та після експерименту по впровадженню інноваційних технологій в навчальний процес ПТНЗ.

На умови впровадження кейс-технологій в навчальний процес ПТНЗ також впливають недоліки: можливість лише епізодично використовувати методику в навчальному процесі; великий обсяг підготовки у порівнянні з традиційною методикою та невідповідність цієї роботи та заробітної платні педагогічного працівника; складність добору креативних груп з огляду на психологічні особливості та рівні підготовки особистості; відсутність у вихованців ПТНЗ (через низький рівень шкільної підготовки) належного рівня загальних знань, креативності, загально-навчальних вмінь та навичок (аналізу, синтезу, усного мовлення тощо); недостатній рівень умінь і можливості вербального відтворення думки у вихованців ПТНЗ.

Як бачимо, переваг у методу кейсів набагато більше, ніж недоліків і проблем, але все ж має місце активне застосування в Україні, оскільки відповідає потребам часу і несе в собі великі потенційні можливості.

Застосування викладачем кейс-методу для навчання майбутніх кваліфікованих робітників з одного боку стимулює індивідуальну активність учнів, формує позитивну мотивацію до навчання, зменшує «пасивних» і невпевнених у собі учнів, забезпечує високу ефективність навчання і розвитку майбутніх фахівців, формує певні особистісні якості і компетенції, а з другого дає можливість самому викладачу самовдосконалюватись, по-іншому мислити й діяти та оновлювати власний творчий потенціал.

Список використаних джерел

1. Г.Л. Багиев, В.Н. Наумов. Руководство к практическим занятиям по маркетингу с использованием кейс-метода [Електронний ресурс] <http://www.marketing.spb.ru/>
2. Бобохуджаев Ш.И., З.Ю. Юлдашев Инновационные методы обучения: особенности кейс-стади метода обучения и пути его практического использования. – Ташкент. -2006.
3. Гавриш О.А., Довгань Л.Є., Каракай Ю.В. та ін. Вища економічна освіта в умовах формування інтелектуально-інноваційного суспільства. Монографія. – К.: Центр учбової літератури, 2010. – 364 с.
4. Наумова М. Использование метода case-study в преподавании экономических дисциплин в высших учебных заведениях [Електронний ресурс] / М. Наумова, Л. Гладкова. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Gnvp/2012_8_2Z9.pdf.
5. Валентина Радкевич. Науково-методичне забезпечення якості професійної освіти і навчання / Модернізація професійної освіти і

навчання: проблеми, пошуки і перспективи: зб. наук. пр. / [ред. кол.: В.О. Радкевич (голова) та ін.]. – К. : Інститут професійно-технічної освіти НАПН України, 2015. – Вип. 6. – К. : «НВП Поліграфсервіс».– с.5-20.

6. Шульгіна Л.М. Застосування кейсів в освіті маркетологів // Маркетинг: теорія і практика. Збірник наукових праць Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля. – Луганськ: Вид-во СХУ імені Володимира Даля, 2009. – С. 416–428.

Внедрение технологий кейса в учебный процесс ПТУЗ

Т.Пашенко

Анотация. В статье представлен анализ внедрения кейс-метода в учебный процесс профессионально-технических учебных заведений. Детально раскрывается сущность понятия "кейс", "кейс-метод". Приведены преимущества и недостатки применения кейс-метода.

Ключевые слова: кейс-метод, результативность, преимущества и недостатки кейс-метода.

Introduction of technologies of keys in educational process of PTEE

T. Paschenko

Anatation. In the article the analysis of introduction of method of keys is presented in the educational process of profesinyo-tekhnikh educational establishments. Essence of concept «keys», «keys-method», opens up in detail. Resulted advantages and lacks of application of method of keys.

Key words: keys-method, effectiveness, advantages and lacks of method of keys.

**ПРО ХІД ЕКСПЕРИМЕНТУ З УПРОВАДЖЕННЯ ЕЛЕМЕНТІВ
ДУАЛЬНОЇ СИСТЕМИ ПІДГОТОВКИ КВАЛІФІКОВАНИХ
РОБІТНИКІВ У ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ
ЗАКЛАДАХ УКРАЇНИ**

Т. Пятничук

Анотація. У статті проаналізовано підсумки першого етапу експерименту з упровадження елементів дуальної системи навчання у професійно-технічних навчальних закладах України.

Ключові слова: професійна освіта, дуальна система, дослідно-експериментальна робота, творчі групи, навчальні плани та програми.

Сьогодні досвід країн з розвиненою ринковою економікою свідчить про пряму залежність темпів розвитку та удосконалення виробництва, його конкурентоспроможність на світовому ринку від рівня професійної підготовки кадрів. Динамічний процес суспільного розвитку тісно пов'язаний із швидкими змінами кількісних параметрів національних систем освіти, зокрема, виникненням нових концептуальних підходів до організації, змісту та методів навчання, концептуальних розробок професійної освіти. У кожній країні ЄС склалася своя система професійного навчання та її державного регулювання. Дуальна система професійного навчання у Німеччині є особливою в порівнянні з іншими країнами: близько половини молодих людей після школи опановують у її рамках одну з 350 професій, офіційно визначених державою. Професійне навчання фінансують підприємства, що виплачують учням грошову винагороду, і держава, яка бере на себе витрати по навчанню у професійній школі. Нині професійним навчанням молодих людей займаються близько 500 тис.

підприємств, система держслужби і представники вільних професій. Більше 80% учнівських місць надають малі і середні фірми. Завдяки наявності дуальної системи частка молодих людей, що не мають професії або учнівського місця, в Німеччині порівняно невелика: всього 4,2 % молоді 15 до 19 років. Таке поєднання теорії і практики гарантує високу кваліфікацію ремісників і робітників.

В Україні зроблено перші кроки з упровадження елементів дуальної системи підготовки кваліфікованих робітників: у квітні 2015 року у навчальних закладах професійно-технічної освіти України розпочався експеримент. Наказом Міністерства освіти і науки України від 16.03.2015р. № 298 «Про проведення дослідно-експериментальної роботи за темою «Професійна підготовка кваліфікованих робітників з використанням елементів дуальної системи навчання» на базі закладів професійно-технічної освіти» затверджена заявка на проведення дослідно-експериментальної роботи за цією темою та програма дослідно-експериментальної роботи на 2015-2018 роки, надано статус експериментального закладу всеукраїнського рівня: навчально-методичному кабінету професійно-технічної освіти у м. Києві; навчально-методичному центру професійно-технічної освіти у Львівській області; науково-методичному центру професійно-технічної освіти у Запорізькій області; вищому професійному училищу № 33 м. Києва; Львівському вищому професійному художньому училищу; державному навчальному закладу «Запорізьке машинобудівне вище професійне училище».

Упродовж другого кварталу 2015 року у межах експерименту у навчально-методичних центрах (кабінетах) підготовлено та затверджено:

- накази (про проведення і сприяння експерименту) Департаментів освіти і науки ОДА (Львівська, Запорізька області та м. Київ);

- накази НМЦ та ПТНЗ щодо проведення експерименту (із зазначенням членів творчих груп по розробленню експериментальних робочих планів та програм).

У навчальних закладах:

- проведено навчально (науково)-методичні, педагогічні ради за темою «Основні завдання дослідно-експериментальної роботи» у експериментальних закладах;

- підготовлено аналітичні матеріали по зарубіжному досвіду підготовки майбутніх кваліфікованих робітників за дуальною системою навчання;

- визначено професії, за якими проводитиметься експеримент з упровадження елементів дуальної системи навчання;

- визначено підприємства та соціальні партнери для здійснення експериментальної роботи;

- укладено тристоронні (НМЦ, ПТНЗ, РД) договори (угоди) про наміри проведення професійної підготовки учнів на підприємствах з впровадженням елементів дуальної системи навчання;

- проведено профорієнтаційну роботу та комплектування експериментальних навчальних груп з обраних професій;

- проведено тренінги з педагогічними працівниками з питань використання елементів дуальної системи навчання у навчально-виробничому процесі;

- організовано стажування на виробництві викладачів та майстрів виробничого навчання;

- проведено круглі столи за темою: «Використання елементів дуальної системи навчання у навчально-виробничому процесі ПТНЗ»;

- створено творчі групи з розроблення експериментальних робочих планів та програм;

– розроблено експериментальні: графік навчального процесу; робочий навчальний план; робочі навчальні плани та програми по теоретичних предметах; програми виробничого навчання й практики; форми контролю;

– узгоджено підготовку робочих місць учнів на підприємства.

Цікавим є результат роботи ВПУ №33 м. Києва, в якому для участі в експерименті обрано групу з професії 5122 «Кухар 4-го розряду». Творчою групою введено елементи дуальної системи навчання: розроблено (змінено) робочі навчальні програми з теоретичних предметів: «Технологія приготування їжі», яка передбачає значне зменшення кількості годин на її вивчення – з 312 до 166, «Устаткування ПМХ» – з 110 до 59 год., «Інформаційні технології» – з 27 до 21 год., «Гігієна та санітарія виробництва» – з 42 до 27 год., «Облік, калькуляція і звітність» – з 27 до 18 год. тощо. Водночас значно збільшено кількість годин на виробниче навчання і виробничу практику – з 1212 до 1532.

У графіку навчального процесу передбачене потижневе чергування теоретичного навчання і виробничої практики та проведення поетапної атестації по 3-му та 4-му робочих розрядах. На навчання з 1-го вересня до експериментальної групи зараховано 29 учнів, які ознайомлені з метою та завданнями експерименту.

Уже у жовті укладено угоди на проходження ними виробничої практики на підприємствах: ТОВ ПХ Груп, ПП «Кафе Роксолана» тощо. У подальшому передбачається робота по посиленню ролі роботодавців у підготовці кухарів: участь у формуванні змісту професійної підготовки, удосконаленні графіку навчального процесу, системи оцінювання навчальних досягнень учнів.

Метою ДНЗ «Львівське вище професійне художнє училище» у рамках експерименту стала підготовка фахівця високої кваліфікації,

який відповідатиме сучасним вимогам до професії «Реставратор декоративно-художніх фарбувань, маляр» з освоєнням європейських технологій, матеріалів та інструментів. З 2008 року в училищі реалізується німецько-український проект з модернізації професій «Реставратор виробів з дерева, столяр» та «Реставратор декоративно-художніх фарбувань, маляр» та їх гармонізації зі стандартами західноєвропейського рівня. У проекті беруть участь фонд ім. Ебергарда Шьока, фонд Г. Рогуша, за сприяння яких проведено реконструкцію майстерень виробничого навчання, кабінетів теоретичного навчання, виготовлено демонстраційні стенди, розроблено навчально-методичне забезпечення.

Беручи участь у проекті за темою «Професійна підготовка кваліфікованих робітників з використанням елементів дуальної системи навчання» на базі закладів професійно-технічної освіти», творча група училища розробила графік навчального процесу, експериментальний робочий навчальний план, наближені до умов дуальної системи, педагоги професійного навчання пройшли стажування у Професійному малярному центрі (м. Дюссельдорф, Німеччина).

Навчання передбачається упродовж 2-х років, з них 23 тижні – теоретичне навчання у навчальному закладі, 55 – виробниче навчання і практика на підприємствах. У межах експерименту до базового та основного курсів додатково внесено теоретичні предмети «Основи кольорознавства», «Основи формотворення», «Основи архітектури», удосконалено програму предмету «Технологія малярних робіт».

На навчання по професії «реставратор декоративно-художніх фарбувань, маляр» з вересня 2015 р. прийнято 27 учнів експериментальної групи. Училище уклало угоди з ПП «Архітектурна майстерня «РЕНЕСАНС», ПАТ «Львів-Реставрація», ПП «Пальметабуд», ПАТ «Карпаткурортбуд» на проходження учнями

виробничої практики та працевлаштування майбутніх випускників училища.

У ДНЗ «ЗАПОРІЗЬКЕ МВПУ» для проведення дослідно-експериментальної роботи за професією «Токар» створено динамічну творчу групу. Нею розроблено експериментальний робочий навчальний план з підготовки кваліфікованих робітників на базі повної загальної середньої освіти за професією «Токар» 2,3,4,5 розряду, за основу взято стандарт ДСПТО 8211.DO.28.52-2014 з професії «Токар», викладачами та майстрами виробничого навчання проведено аналіз типових навчальних програм з урахуванням побажань підприємства-замовника робітничих кадрів АТ «МОТОР СІЧ».

Упровадження елементів дуальної системи у ДНЗ «Запорізьке МВПУ» відбувається за схемою: вивчення теоретичного циклу та формування первинних навичок з професії відбувається в навчальних кабінетах і майстернях училищі, а формування складних та комплексних навичок – на конкретних робочих місцях у виробничих цехах АТ «МОТОР СІЧ».

Враховуючи побажання роботодавця, у навчальному плані об'єднано підготовку кваліфікованих робітників за професією «Токар» II та III розрядів, оскільки на підприємстві незначна кількість робіт II розряду. Загальний обсяг професійно-теоретичної підготовки зменшився на 37 годин за рахунок предметів «Спецтехнологія», «Охорона праці» та «Електротехніка з основами промислової електроніки», але збільшилася кількість годин на вивчення предметів «Матеріали та технологія машинобудування», «Допуски та технічні вимірювання», «Читання креслення». Предмет «Матеріалознавство» було замінено на «Матеріали та технологія машинобудування», тому що він розкриває теми детальніше. Збільшення годин на вивчення предметів зумовлено доповненням їх новими темами, зменшення

обумовлене усуненням дублювання у навчальних планах II, III, IV і V розрядів.

Збільшення годин виробничого навчання на 102 год. в умовах навчального закладу (за побажанням роботодавця) відбулося з метою покращення формування первинних вмінь і навичок, оволодіння технікою виконання більшої кількості технологічних операцій. Виробниче навчання розділено на навчання в майстернях та на підприємстві. В майстернях училища учнями опановуються всі теми, передбачені стандартом з підготовки токаря II і III розряду. Після виробничого навчання на підприємстві учні виходять на виробничу практику, а потім упродовж тижня на теоретичному навчанні у них є можливість покращити свої показники успішності зі спеціальних дисциплін, враховуючи набуті під час практики знання.

Аналогічно побудовано експериментальний навчальний план з підготовки кваліфікованого робітника за професією «Токар» IV та V розряду.

У межах експерименту між навчальним закладом та підприємствами: АТ «МОТОР СІЧ», КП НВК «Іскра» укладено договори «Про надання освітніх послуг у сфері професійно-технічної освіти між професійно-технічним навчальним закладом і замовниками робітничих кадрів» від 03.10.2013 р. № 68 (мтц), які діють до 31.12.2018 року. Упродовж навчання учні проходять виробничу практику у цехах цих підприємств, за кожним з них закріплене робоче місце та досвідчений наставник. Вони забезпечуються спецодягом, засобами захисту, медичним обслуговуванням, користуються соціальною сферою підприємств, отримують заробітну платню. Після закінчення навчання підприємство гарантує їх працевлаштування саме у тих робочих колективах, де учні проходили практику; укладає договори з обумовленням обов'язків сторін та оплати праці.

Керівництво АТ «МОТОР СІЧ» постійно дбає про те, щоб випускники навчального закладу були зацікавлені працювати на підприємстві (наказ по підприємству від 15.11.2007р. за № 2497/к та затверджене положення «Про умови оплати праці молодих спеціалістів, кваліфікованих робітників», передбачають, що оплата праці молодих спеціалістів проводиться згідно зі Статутом АТ «МОТОР СІЧ», колективним договором підприємства та КЗпП України, «... з доплатою у розмірі 50% до основної заробітної платні, яка складається на підприємстві по даній професії за попередній місяць, при умові виконання змінного завдання. Доплата виплачується випускникам ПТУ упродовж 2-х років за відпрацьований час...»).

Представники підприємств є головами комісій з державних кваліфікаційних атестацій у навчальному закладі.

У жовтні 2015 року на базі Вищого професійного училища №33 м. Києва відбулося засідання координаційної групи з проведення дослідно-експериментальної роботи за темою «Професійна підготовка кваліфікованих робітників з використанням елементів дуальної системи навчання». У роботі групи взяли участь представники Департаменту професійно-технічної освіти Міністерства освіти і науки України, Регіонального Представництва Фонду ім. Фрідріха Еберта в Україні та Білорусі, Федерації роботодавців України, Федерації металургів України, Інституту професійно-технічної освіти НАПН України, Навчально-методичних кабінетів професійно-технічної освіти м.м. Києва, Львова, Запоріжжя, Навчально-методичного центру професійно-технічної освіти Закарпатської області, роботодавці, учасників експерименту.

На засіданні розглядалися питання:

1. Удосконалення професійних умінь молодих робітників шляхом упровадження дуальної системи навчання як частини стратегії,

спрямованої на зростання економіки та конкурентоспроможності виробництва.

2. Правове забезпечення реформи освіти в Україні. Визначення у проекті Закону України «Про професійну освіту» дуальної форми професійної освіти, як поєднання навчання осіб у закладах професійної освіти з навчанням на робочих місцях підприємств.

3. Удосконалення механізму співпраці професійно-технічних навчальних закладів та підприємств – соціальних партнерів по впровадженню елементів дуальної системи навчання.

4. Результати першого етапу експерименту у регіонах навчальних закладів країни (м. Київ, Запорізька та Львівська області).

Розглянуто хід виконання Дорожньої карти програми дослідно-експериментальної роботи на 2015 рік.

Учасники зібрання проаналізували стан упровадження дуальної системи у навчально-виробничий процес ПТНЗ, обговорили проблеми, які виникають у його ході та намітили кроки для подальшої співпраці. Попереду найскладніший етап експериментальної роботи – проведення виробничого навчання та виробничої практики в умовах виробництва, забезпечення незалежного оцінювання якості професійної підготовки під час поетапної підсумкової та державної кваліфікаційної атестацій, урахування зауважень роботодавців щодо змісту та структури оновлених навчальних планів і програм, організації навчально-виробничого процесу.

**О ходе эксперимента по внедрению элементов дуальной системы
подготовки квалифицированных рабочих в профессионально-
технических учебных заведениях Украины**

Т. Пятничук

Анотация. В статье проанализированы результаты первого этапа эксперимента по внедрению элементов дуальной системы обучения в профессионально-технических учебных заведениях Украины.

Ключевые слова: профессиональное образование, дуальная система, опытно-экспериментальная работа. Творческие группы, учебные планы и программы.

**About motion of experiment on introduction of elements of the dual
system of preparation of skilled workers in vocational educational
establishments of ukraine**

T. Pyatnichuk

Anatation. The article analyzes the results of the first stage of the experiment on the introduction of elements of dual education system in vocational educational institutions of Ukraine.

Keywords: vocational education, dual system, experimental work, creative team, curriculum and programs.

РОЗДІЛ 3. ІНФОРМАТИЗАЦІЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ І НАВЧАННЯ

УДК 377.011.3-051:004

ФОРМУВАННЯ ІНФОРМАЦІЙНО-ОСВІТНЬОГО СЕРЕДОВИЩА ПТНЗ ПЕДАГОГАМИ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ

Л. Майборода

Анотація. У статті теоретично обґрунтовано необхідність формування інформаційно-освітнього середовища (ІОС) професійно-технічного навчального закладу (ПТНЗ) та його значення у сучасному навчально-виховному процесі. Дано визначення поняттям «інформаційно-освітнє середовище», «інформаційний ресурс». Відображено роль педагога професійного навчання та його діяльність у формуванні ІОС ПТНЗ. Висвітлені питання формуванням комплексу інформаційно-методичного забезпечення навчальних дисциплін в електронній формі педагогами професійного навчання, його зміст, етапи.

Ключові слова: інформаційно-комунікаційні технології, інформаційно-освітнє середовище, персональні сайти, професійно-технічні навчальні заклади, інформаційно-методичне забезпечення навчальних дисциплін, педагоги професійного навчання.

Постановка проблеми. Сучасний рівень інформаційних і комунікаційних технологій дозволяє модернізувати навчально-виховний процес професійно-технічного навчального закладу (ПТНЗ), підвищити його ефективність завдяки формуванню нового типу навчального середовища, зокрема інформаційно-освітнього середовища

(ІОС), формування і розвиток якого відповідає програмам інформатизації освіти України [1; 2].

Необхідність формування інформаційно-освітнього середовища постає перед сучасним ПТНЗ у зв'язку із зростанням обсягу різноманітної інформації, яка є водночас «сировиною» і продуктом професійно-педагогічної діяльності для всіх об'єктів навчально-виховного процесу, та можливістю підвищення якості навчання і розвитку ПТНЗ. Також, воно сприяє: розширенню діапазону інформаційних потреб всіх об'єктів навчально-виховного процесу ПТНЗ; доступності учнів до навчальної інформації, тобто само навчання, саморозвитку в умовах віддаленого доступу; наданні доступу учасникам освітнього процесу до інформації, пов'язаної з плануванням, організацією та моніторингом навчального процесу; ефективному використанню змісту матеріалів інформаційно-методичних комплексів, що потребують постійного оновлення; плануванню навчально-виховного процесу за різними програмами; забезпеченню відкритості системи моніторингу якості освіти; прискоренню обміну управлінською інформацією; автоматизації процесів організації та управління навчально-виховними процесами; забезпеченню комунікативної взаємодії між керівництвом, педагогами та учнями [3].

Аналіз наукових джерел свідчить, що дослідження низки вітчизняних науковців присвячено проблемі використання інформаційно-освітнього середовища в навчальному процесі закладів вищої освіти (В. Биков, Я. Галета, Р. Гуревич, Ю. Заболотна, М. Кадемія, Т. Коваль, Л. Оршанський, Н. Чудінова та ін.), середньої освіти (М. Жалдак, Л. Клименко, О. Кравчина, Н. Морзе, О. Сакалюк, Л. Фамілярська та ін.), професійно-технічної освіти (А. Кобися, М. Козяр, Л. Петренко, І. Савченко, Т. Ткаченко, Л. Шевченко та ін.) та

ін. На даний час недостатньо висвітленими залишаються питання формування і розвитку інформаційно-освітнього середовища професійно-технічного навчального закладу, зокрема педагогами професійного навчання.

Мета статті полягає в теоретичному обґрунтуванні формування інформаційно-освітнього середовища ПТНЗ, відображенні ролі педагога професійного навчання та його діяльності у формуванні ІОС, висвітленні методики формування педагогами професійного навчання.

Виклад основного матеріалу. Під інформаційно-освітнім середовищем розуміють: «інтегроване середовище інформаційно-освітніх ресурсів, програмно-технічних і телекомунікаційних засобів, правил їхньої підтримки, адміністрування і використання, що забезпечують єдині технологічні засоби інформації, інформаційну підтримку і організацію навчального процесу, наукових досліджень, професійне консультування» [4, с.91].

У педагогіці інформаційний ресурс визначається як «сукупність всієї інформації, яка одержується і накопичується в процесі розвитку науки, культури, освіти, практичної діяльності людей і функціонування спеціальних пристроїв, що використовуються в суспільному виробництві та управлінні» [4, с. 87]. Відповідно інформаційно-освітнім ресурсом є інформаційні ресурси які використовуються в освіті. Також, до цієї категорії ресурсів, можна віднести сайти ПТНЗ, персональні сайти педагогів професійного навчання, їх блоги та ін., що в сукупності складає інформаційно-освітнє середовище ПТНЗ.

Так, завдяки персональних сайтів, сторінок , блогів і веб-портфолію педагогічних працівників формується ІОС ПТНЗ у Криворізькому професійному будівельному ліцеї [5], Камінь-Каширському вищому професійному училищі [6] та ін. (рис. 1, 2).

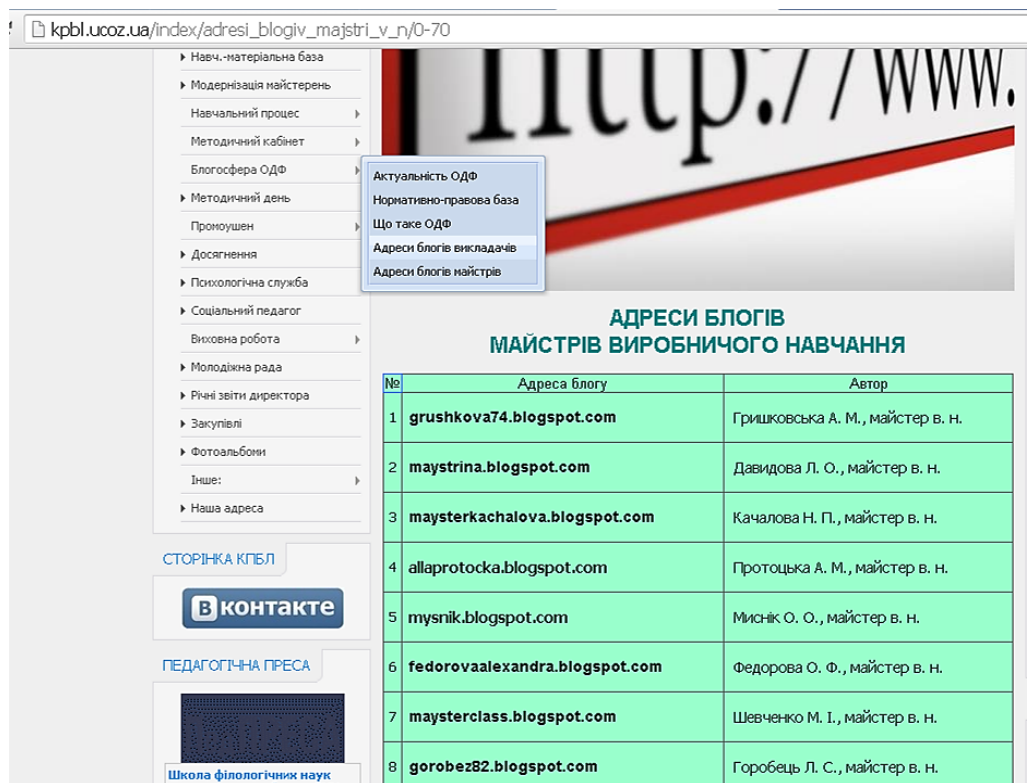


Рис 1. Скріншот офіційного сайту Криворізького професійного будівельного ліцею.

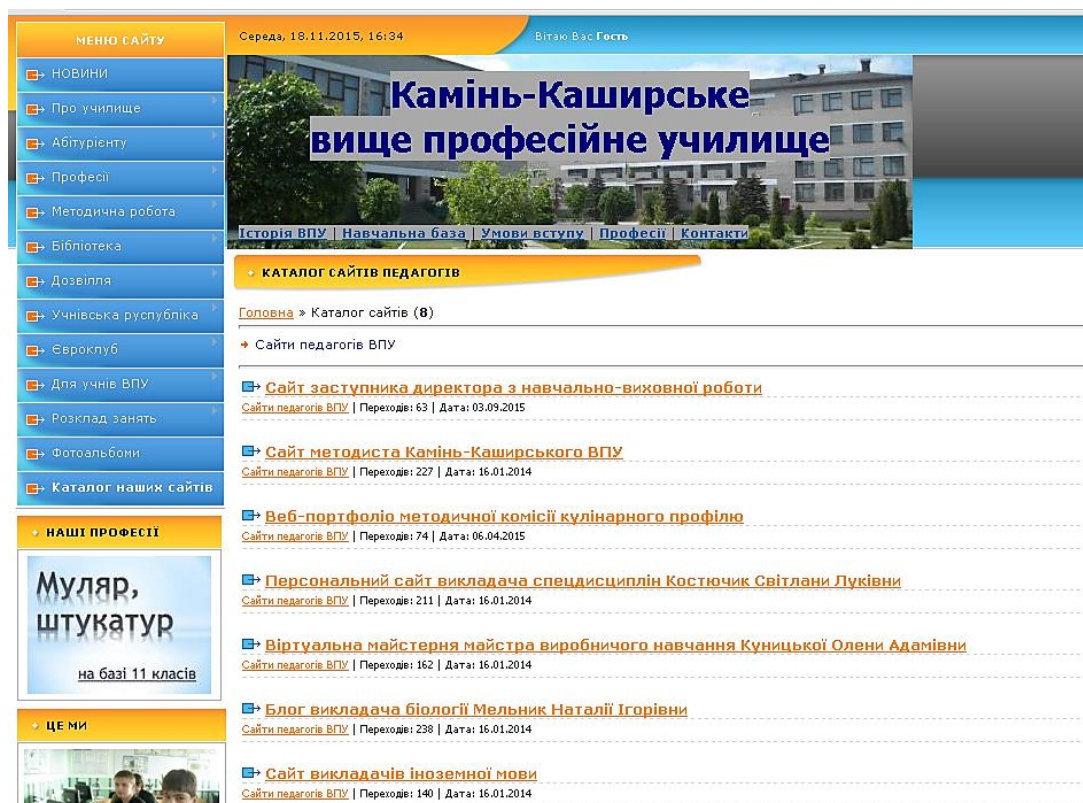


Рис 2. Скріншот офіційного сайту Камінь-Каширського професійного будівельного ліцею

Формування ІОС потребує послідовних рішень і спільної роботи всіх педагогічних працівників ПТНЗ: спеціалісти з технічних питань забезпечують програмно-технічну і телекомунікаційну складову інформаційного середовища; педагоги професійного навчання й викладачі забезпечують інформаційну складову; керівний склад ПНТЗ забезпечують організаційну складову формування й управління ІОС ПТНЗ.

Педагоги професійного навчання у формуванні інформаційно-освітнього середовища мають забезпечити якісними інформаційними, навчально-методичними, матеріалами – комплексами інформаційно-методичного забезпечення навчальних дисциплін (КІМЗ) в електронній формі. Під КІМЗ ми розуміємо комплекс матеріалів, який складається з необхідних для забезпечення повного і якісного процесу навчання учнів професії, відповідно до Державного стандарту ПТО, навчальних планів і програм, методичних і навчальних матеріалів, дидактичних засобів навчання тощо, зокрема для забезпечення дистанційного навчання.

До змісту КІМЗ навчальних дисциплін можна зарахувати наступне: навчальну документацію (державний стандарт ПТО з професії, робочий навчальний план, робоча навчальна програма, перспективно-тематичний план, плани уроків тощо); дидактичні засоби навчання (електронні та друковані навчальні посібники, робочі зошити, наочні навчальні засоби для візуалізації виробничих операцій і процесів (навчальні презентації, відеоелементи, веб-заняття), програмні, технічні засоби навчання, методичні рекомендації з виконання лабораторних і дипломних робіт, комп'ютерні тести й кросворди, теми і завдання навчальних (телекомунікаційних) проєктів, дидактичні матеріали для роботи учнів на уроках тощо); методичне забезпечення (тематичні методичні розробки, методичні посібники і рекомендації тощо) [7].

Робота над дидактичними матеріалами в електронній формі для створення КІМЗ кропітка і довготривала. Виділимо декілька її етапів:

- 1) аналіз програми навчальної дисципліни;
- 2) визначення логічної структури накопичення матеріалів відповідно до програми навчальної дисципліни (створення інформаційної бази у вигляді потемних і поурочних папок в електронній формі. Доцільно в якості самостійного обліку матеріалів КІМЗ навчальної дисципліни передбачити їх опис);
- 3) накопичення текстової інформації в електронній формі (нормативні, методичні і навчальні матеріали: плани, програми, методичні рекомендації щодо виконання самостійних, семінарських, дипломних робіт, тексти уроків (лекцій), опорні конспекти тощо);
- 4) накопичення графічної інформації в електронній формі (фотографії, картинки, креслення, графіки, схеми тощо);
- 5) накопичення мультимедійної інформації (навчальні презентації уроків, аудіо- та відеоматеріали, веб-заняття, мультимедійні засоби навчання, програмні засоби тощо);
- 6) систематизація дидактичних матеріалів (створення професійного «портфоліо» педагога професійного навчання, паспорту навчальної дисципліни, кабінету тощо).

Усі матеріали, що розробляються, повинні бути професійно й грамотно оформленими, логічно-послідовними, містити достатній обсяг інформації, який необхідний для успішного вирішення навчально-професійних завдань. Разом з тим КІМЗ повинен відповідати традиційним дидактичним і методичним принципам, а саме: *науковості* (достатня глибина, коректність і достовірність навчального матеріалу); *доступності* (відповідність теоретичної складності й глибини вивчення навчального матеріалу до індивідуальних особливостей учнів); *наочності* (залучення всіх органів чуття учня до сприймання

матеріалу); *систематичності та послідовності* (послідовне і системне засвоєння учнями визначеного обсягу знань у предметній галузі).

Робота з накопиченими матеріалами в електронній формі дає змогу педагогові професійного навчання створювати різні види електронних продуктів навчального призначення, розміщати їх у вільному доступі в мережі Інтернет, на сайті навчального закладу або на персональному сайті педагога, з метою самоосвіти учнів, їх дистанційного навчання, обміном передовим педагогічним досвідом тощо. До таких електронних продуктів віднесемо: електронні методичні посібники, електронні навчально-методичні комплекси, веб-заняття, електронне тестування, електронні довідники, словники, бібліотеки тощо.

Сьогодні педагоги професійного навчання з високим рівнем інформаційної компетентності розглядають ресурс мережі Інтернет не просто як зручну можливість соціального користування (спілкування, обміну повідомленнями, музикою, фільмами), а як цілком серйозну альтернативу збагатити зміст навчання сучасними досягненнями виробництва в галузі, тим самим вчасно забезпечуючи навчально-виховний процес навчально-методичними матеріалами, засобами навчання, інтерактивною взаємодією суб'єктів навчання.

Висновок. Формування ІОС ПТНЗ процес тривалий та ємний, який мають забезпечувати усі учасники навчально-виховного процесу. До професійної діяльності педагогів професійного навчання ПТНЗ, що сприяє формуванню ІОС ПТНЗ, можна віднести: систематичне підвищення власної ІКТ компетентності; створення персональних сайтів, блогів, сторінок тощо та їх розміщення на сайті ПТНЗ; формування комплексу інформаційно-методичного забезпечення навчальних дисциплін в електронній формі; організація навчально-виховного процесу з використанням ІКТ і мережі Інтернет.

Список використаних джерел

1. Закон України «Про основні засади розвитку інформаційного суспільства в Україні на 2007-2015 роки» від 09.01.2007 №537-V // Відомості Верховної Ради України . – 2007. - № 12, - С. 511;
2. Закон України «Про Концепцію Національної програми інформатизації» від 4.02.1998 № 75/98-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – №27/28. – 182 с.;
3. Караван Ю.В. Єдине інформаційно-освітнє середовище як важливий елемент підвищення якості підготовки фахівців [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.sworld.com.ua/konfer26/56.pdf
4. Кадемія М. Ю. Інформаційно-комунікаційні технології навчання: термінологічний словник / М. Ю. Кадемія. — Львів: Вид-во «СПОЛОМ», 2009. – 260 с.
5. Сайт Камінь-Каширського вищого професійного училища.[Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://kamvpu.usoz.ua/dir/>.
6. Сайт Криворізького професійного ліцею. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://kpbl.usoz.ua/>.
7. Скакун В. А. Методика преподавания специальных и общетехнических предметов (в схемах и таблицах) Учебное пособие для начального профессионального образования / В.А. Скакун. – 3-е изд., стер. – М.: Издательский центр «Академия», 2007. – 128 с.

Формирование информационно-образовательной среды птуз педагогами профессионального обучения

Л. Майборода

Анотация. В статье теоретически обоснована необходимость формирования информационно-образовательной среды (ИОС)

профессионально-технического учебного заведения (ПТУЗ) и его значение в современном учебно-воспитательном процессе. Дано определение понятиям «информационно-образовательная среда», «информационный ресурс». Отражены роль педагога профессионального обучения и его деятельность в формировании ИОС ПТУЗ. Освещены вопросы формирования комплекса информационно-методического обеспечения учебных дисциплин в электронной форме педагогами профессионального обучения, его содержание, этапы.

Ключевые слова: информационно-коммуникационные технологии, информационно-образовательная среда, персональные сайты, профессионально-технические учебные заведения, информационно-методическое обеспечение учебных дисциплин, педагоги профессионального обучения.

Formation iec environment vocational and technical college teachers of vocational training

L. Mayboroda

Anatation. The article theoretically the necessity of formation of information-educational environment vocational school. The value of information-educational environment in the modern educational process. The definition of the term "information-educational environment", "resource". Displaying role of teacher training and its activities in the educational environment formuvanniinformatsiyno vocational school. The problems forming complex information and methodological support disciplines in electronic form teachers of vocational training, its contents stages.

Keywords: information and communication technology, information-educational environment, personal websites, vocational school, Information and methodological maintenance of educational disciplines, teachers training.

ФОРМУВАННЯ ІНФОРМАЦІЙНО-АНАЛІТИЧНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ВИКЛАДАЧІВ СПЕЦІАЛЬНИХ ДИСЦИПЛІН З ПРОФЕСІЇ «АГЕНТ З ОРГАНІЗАЦІЇ ТУРИЗМУ»

С. Масліч

Анотація. У статті визначено актуальність проблеми формування інформаційно-аналітичної компетентності викладачів спеціальних дисциплін з професії «Агент з організації туризму». Відзначено, що інформаційно-аналітичної компетентності є складовою професійної компетентності. Розглянуто методичне призначення електронних засобів навчання. Запропоновано методичні рекомендації щодо використання електронних ресурсів у навчальному процесі.

Ключові слова: інформаційно-аналітична компетентність, інформаційний простір, Internet-технології, електронні ресурси.

Постановка проблеми та її зв'язок із науковими та практичними завданнями. Однією із перспективних галузей сучасної економіки є туризм. Відкриваючи Глобальний форум економіки туризму в Макао, Генеральний секретар UNWTO Талеб Ріфаї зазначив, що «в умовах нинішньої економічної невизначеності туризм є одним з небагатьох секторів економіки у світі, який активно розвивається, стимулює економічний прогрес як у країнах, що розвиваються, так і розвинених і, що ще більш важливо, створює такі необхідні робочі місця» [1].

Україна має усі передумови для успішного розвитку туристичної галузі як важливої складової соціально-економічної політики держави. Дослідження показують, що «в країнах ЄС туризм сприяє підвищенню сукупного валового внутрішнього продукту на 8 відсотків, економічному зростанню на 11 відсотків, а кількість робочих місць в

туристичній індустрії становить близько 12 відсотків загальної чисельності» [2]. Туристична галузь, яка є додатковим джерелом фінансових надходжень, здатна поліпшити економічну ситуацію України, створивши об'єктивні передумови економічного розвитку держави.

Б. Пайн, аналізуючи ринок праці, зауважує, що на сьогоднішній день досить затребуваною є професія «Агент з організації туризму». Високий рівень освіти як мети суспільства, що прогресує в розвитку з активним залученням туризму, є характерною рисою нової епохи суспільного розвитку й економіки трансформацій [7; 48-51].

Варто зазначити, що стан сучасного туристичного ринку вимагає від фахівців даної галузі серйозного рівня оволодіння інформаційними технологіями. Агент з організації туризму повинен досконало орієнтуватися в інформаційному просторі, опрацьовувати величезні обсяги даних, аналізувати та оцінювати їх. А отже, працівники туристичної галузі повинні мати чітко сформовані інформаційно-аналітичної компетентності, що є невід'ємною складовою їх професійної компетентності.

Проблема підготовки фахівців туристичної галузі розглядається у наукових працях Н. Александрової, В. Гончарова, Л. Лук'янової, М. Мальської, Н. Ничкало, М. Скрипник, С. Сисоєвої, В. Федорченка, Л. Федулової.

Досвід підготовки майбутніх агентів з організації туризму у ПТНЗ вивчали Л. Грибова, Л. Гусечко, Л. Козак, В. Лозовецька, Н. Мартинова, О. Оліферчук, Л. Паламарчук, Л. Хомич.

Питаннями інформаційно-аналітичної компетентності займалися Н. Величко, Л. Петренко, І. Савченко, В. Свистун, В. Ягупов.

Разом з тим проблема щодо інформаційно-аналітичної компетентності майбутніх агентів з організації туризму у ПТНЗ залишається недостатньо висвітленою.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується стаття. Важливою умовою ефективного функціонування туристичної галузі є підготовка високоякісних спеціалістів, здатних швидко адаптуватися до нових вимог ринку праці. Зауважимо, що сучасний агент з організації туризму повинен у своїй професійній діяльності досконало використовувати інформаційні технології, уміло працювати із сучасною комп'ютерною та оргтехнікою, мати навички роботи з пакетами програм для туристичних фірм.

Так, І. Титаренко наголошує, що «підготовка спеціалістів у будь-якій галузі стає неможливою без оволодіння комп'ютерними технологіями. Тому слід розробити принципово нові підходи до системи освіти в цілому, а особливо освіти тих, хто відповідає за майбутнє країни – вихователів і вчителів навчальних закладів. Сучасний педагог повинен нести своїм учням не просто нові знання, а новий тип оволодіння інформацією» [8].

На думку О. В. Крапівіної «у результаті використання інформаційних комп'ютерних технологій у системі методичної роботи викладачі мають навчитися здійснювати пошукову та інформаційно-аналітичну діяльність» [5].

Мета статті: обґрунтувати необхідність формування інформаційно-аналітичної компетентності викладачів спеціальних дисциплін з професії «Агент з організації туризму» як важливої умови високоякісної підготовки фахівців даної галузі.

Виклад основного матеріалу дослідження. Професійна діяльність фахівців туристичної галузі нерозривно пов'язана з високим

рівнем оволодіння комп'ютерними технологіями. У відповідності до Державних стандартів професійно-технічної освіти агент з організації туризму повинен:

- виконувати роботи, пов'язані з реалізацією комплексу туристичних послуг;

- вивчати вітчизняний та зарубіжний ринки туристичних послуг, характеристики обертів туристичної індустрії; робити аналіз змісту, вартості, особливостей послуг готелів, музеїв, транспортних підприємств;

- брати участь у розробці внутрішніх та міжнародних маршрутів; самостійно здійснювати підготовку даних для складання кошторисів турів або екскурсій;

- виконувати рекламну діяльність; самостійно вести облік заявок і договорів на проведення турів або екскурсій і складати відповідні документи звітності;

- брати участь в оформленні угод із споживачами туристичних послуг;

- використовувати комп'ютерну та офісну техніку [3].

Як бачимо, підготовка фахівців туристичної галузі у системі професійно-технічної освіти повинна бути спрямована на формування їх інформаційно-аналітичної компетентності. А отже, викладачі спеціальних дисциплін, які працюють у групах майбутніх агентів з організації туризму, повинні володіти усіма інформаційними та аналітичними вміннями, які відповідають рівню підготовки фахівців даної галузі.

За визначенням В. Фоміна «інформаційно-аналітична компетентність майбутнього фахівця – це структурна складова його професійної компетентності, що визначається як готовність до

ефективного розв'язання професійних завдань в умовах невизначеності (неповної інформації)» [9, с. 7].

Перед викладачами спеціальних дисциплін системи професійно-технічної освіти постає завдання донести фахові знання майбутнім кваліфікованим робітникам, майстерно застосовуючи новітні форми й методи навчання. Педагогічна діяльність працівників освіти в умовах сьогодення базується на загальній концепції комп'ютеризації та автоматизації, розробці нових технологій навчання, що у свою чергу забезпечується через формування інформаційно-аналітичної компетентності.

О. Назначило визначає інформаційно-аналітичну діяльність викладача як інтегративну характеристику особистості, яка відображає його готовність і здатність ефективно здійснювати пошук, збір, аналіз, обробку інформації й продуктивно використовувати її в процесі розв'язання професійних завдань [6, с. 170].

Інформаційно-аналітична компетентність викладачів спеціальних дисциплін з професії «Агент з організації туризму» проявляється в умінні ефективно вирішувати професійні завдання на основі сучасних засобів інформаційних і комунікаційних технологій.

Педагоги повинні не тільки досконало володіти навиками роботи за комп'ютером, а й використовувати Internet-технології для пошуку інформації, підготовки до уроків та уміло використовувати матеріали електронних бібліотек, співпрацювати з колегами через мережеві педагогічні спільноти. Універсальним програмним продуктом, який у найбільшій мірі використовується викладачами-предметниками, є пакет Microsoft Office. Основною характеристикою даного пакету є повна інтеграція програмних модулів, наявність графічного інтерфейсу, відносна простота у використанні. Приклади використання прикладних програм пакету Microsoft Office наведено у табл.1.

Таблиця 1

Використання складових пакету Microsoft Office викладачами спеціальних дисциплін з професії «Агент з організації туризму»

Додаток	Призначення	Спосіб використання у педагогічній діяльності
Microsoft Word	Текстовий процесор	Написання планів та конспектів уроків, створення дидактичного та методичного матеріалу
Microsoft Excel	Табличний процесор	Створення дидактичного та методичного матеріалу, аналіз даних за допомогою фільтрів, зведених таблиць, підготовка звітної документації
Microsoft Power Point	Програма для створення презентацій	Створення презентацій для уроків та позаурочних заходів
Microsoft Access	База даних	Створення навчальних баз даних з можливістю обробки інформації
Microsoft Publisher	Програма для створення публікацій	Створення дидактичного та методичного матеріалу

Сучасний викладач повинен досконало володіти навиками обробки графічної інформації. Програми Paint, Adobe Photoshop, Corel DRAW забезпечують створення ілюстративного матеріалу, Movie Maker, Macromedia Flash – створення відеороликів, флеш-анімацій.

Ефективним засобом спілкування й педагогічної співпраці є соціальні сервіси та соціальні мережі, які задовольняють потреби користувачів у збереженні, передачі та вільному використанні дидактичних і методичних матеріалів. Як приклад наведемо блог «Інформаційні технології» [4], який вміщує напрацювання для педагогів під час викладання спеціальних дисциплін з професії «Агент з організації туризму».

Висновок. Таким чином, необхідною умовою високоякісної підготовки майбутніх агентів з організації туризму є формування інформаційно-аналітичної компетентності викладачів спеціальних дисциплін. Наразі професійна діяльність вчителя є тісно пов'язана із використанням інформаційних та комунікаційних технологій, збором та аналізом інформації, використанням новітніх педагогічних методик. Від рівня підготовки сучасного викладача професійно-технічної освіти залежить стан економіки нашої держави, а отже, і майбутнє країни.

Список використаних джерел

1. World Tourism Organization UNWTO [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://media.unwto.org/ru/press-release/2012-09-19/mezhdunarodnyi-turizm-uverenno-prodvigaetsya-k-preodoleniyu-milliardnogo-ru>
2. Верховна Рада України. Офіційний веб-портал [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/638-2013-p#n9>
3. Державний стандарт професійно-технічної освіти з професії «Агент з організації туризму» – К.: , 2006.
4. Інформаційні технології [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.maslich-pto.blogspot.com/>
5. Крапівіна О.В. Підготовка студентів педагогічних спеціальностей до розвитку творчих здібностей молодших школярів засобами інформаційних комп'ютерних технологій // Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання у підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми: Зб. наук. пр. / Редкол.: І.А.Зязюн (голова) та ін.: У 2-х ч. – Вінниця: ДОВ Вінниця, 2002. – Ч.І. – Вип. 2. – С. 220-226.
6. Назначило Е.В. Развитие информационно-аналитической компетентности преподавателя в процессе непрерывного

- педагогического образования : дис. канд. пед. наук: 13:00:08. / Назначило Елена Валерьевна ; Магнитогорский гос. ун-т. – Магнитогорск, 2003. – 193 с.
7. Пайн Б.Д. Экономика впечатлений. Работа – это театр, а каждый бизнес – сцена: Перевод с англ. / Б.Д. Пайн, Д.Х. Гилмор. – М.: Издат. дом «Вильямс», 2005. - 304 с.
8. Підвищення інформаційної компетентності педагога [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://novyn.kpi.ua/2007-1/11_Titarengo.pdf
9. Фомин В.И. Развитие содержания подготовки к информационно-аналитической деятельности на основе семиотического подхода: автореф. дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.02 / Фомин Владимир Ильич; Самарский гос. эконом. ун-т. – М., 2009. – 51 с.

Формирование информационно-аналитической компетентности преподавателей специальных дисциплин по профессии «Агент по организации туризма»

С. Маслич

Аннотация. В статье определены актуальность проблемы формирования информационно-аналитической компетентности преподавателей специальных дисциплин по профессии «Агент по организации туризма». Отмечено, что информационно-аналитической компетентность является составной профессиональной компетентности. Рассмотрены методическое назначение электронных средств обучения. Предложены методические рекомендации по использованию электронных ресурсов в учебном процессе.

Ключевые слова: информационно-аналитическая компетентность, информационное пространство, Internet-технологии, электронные ресурсы.

Forming of analytical and informational competence of special disciplines teachers of the profession «Travel agent»

S. Maslich

Annotation. The article defines the actuality of problem of analytical and informational competence forming of special disciplines teachers of the profession «Travel Agent». It is marked that analytical and informational competence is the constituent of professional competence. The methodical setting of electronic facilities of studies is considered. Methodical recommendations of the use of electronic resources in an educational process are offered.

Keywords: analytical and informational competence, informative space, Internet- technologies, electronic resources.

УДК 37.018.46:004]:37.018.43

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ ІТ-КОМПЕТЕНТНОСТІ У ПРОЦЕСІ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ЗА ДИСТАНЦІЙНОЮ ФОРМОЮ НАВЧАННЯ

А. Мищишен

Анотація. У статті дано обґрунтування поняття «організаційно-педагогічні умови» та необхідність їх забезпечення при формуванні інформаційної компетентності педагогічних працівників ПТНЗ у процесі підвищення кваліфікації за дистанційною формою навчання. Організаційно-педагогічні умови – це комплекс взаємопов'язаних чинників та компонентів (цілі навчання, методи, форми і засоби, а також взаємозалежна навчальна діяльність викладача та слухача), які забезпечують цілеспрямований освітній процес. Аналіз теоретичних засад дистанційного навчання в системі підвищення кваліфікації

педагогічних кадрів ПТНЗ та власне дослідження дали змогу визначити вісім основних організаційно-педагогічних умов формування професійної ІТ-компетентності педагогічних кадрів ПТНЗ. Зазначені умови тісно взаємодіють на всіх етапах підвищення кваліфікації за дистанційною формою. Наголошено, що цілеспрямоване виконання наведених умов забезпечує якісний вплив на результати навчальної діяльності слухачів курсів підвищення кваліфікації за дистанційною формою навчання.

Ключові слова: організаційно-педагогічні умови, дистанційне навчання, підвищення кваліфікації, ІТ-компетентність, професійно-технічна освіта.

Постановка проблеми. Світові тенденції розвитку відкритої освіти спрямовані до активного використання інформаційно-комунікаційних технологій у діяльності навчальних закладів. Нові виклики інформаційного суспільства вимагають активного впровадження ІТ-технологій в освіту взагалі, у післядипломну педагогічну зокрема [1].

У сфері професійно-технічної освіти одним із шляхів реалізації поставлених вимог вбачається створення відповідних організаційно-педагогічних умов, які включають технології та інструменти для ефективного забезпечення сучасної дистанційної освіти, взаємопов'язаності із стандартами навчальних програм, доступу до навчальних матеріалів, візуалізації, розширення можливостей для комунікації в навчальному процесі та мають реалізовуватися з використанням сучасних інформаційних та комунікаційних технологій.

Мета статті: обґрунтувати поняття «організаційно-педагогічні умови» та необхідність їх забезпечення при формуванні інформаційної

компетентності педагогічних працівників ПТНЗ у процесі підвищення кваліфікації за дистанційною формою навчання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Значної уваги у вітчизняних та зарубіжних дослідженнях набуває проблема формування інформаційної компетентності в системі післядипломної педагогічної освіти. Так, досліджуються різні проблеми професійної підготовки фахівців, такі як: використання ІКТ у професійній освіті (В. Биков, Р. Гуревич, С. Сисоєва, О. Спірін та ін.), розробка та впровадження сучасних педагогічних технологій у професійній підготовці фахівців (В. Беспалько, В. Биков О. Пехота, С. Сисоєва); інформаційно-аналітична діяльність педагогічних працівників ПТНЗ (Т. Волкова, Л. Петренко, В. Ягупов) та проблеми неперервної професійної освіти (С. Гончаренко, Н. Ничкало). Однак теорія та практика професійно-технічної освіти свідчить про наявність проблем впровадження технологій та інструментів дистанційного навчання в освітній процес ПТНЗ через недостатній рівень сформованості ІТ-компетентності педагогічних працівників.

Виклад основного матеріалу дослідження. Оскільки в педагогічних дослідженнях існують різні тлумачення поняття «організаційно-педагогічні умови», вважаємо за необхідне уточнити його зміст у контексті підвищення кваліфікації за дистанційною формою навчання.

У цілому поняття «умова» – необхідна обставина, що уможливорює здійснення, створення, утворення чого-небудь або сприяє чомусь [2, с. 1506], як фактор, рушійна сила будь-якого процесу, явища [2, с. 1526].

Окремої уваги заслуговує визначення поняття «педагогічні умови» у педагогічному науковому просторі. Так, А. Семенова “педагогічні умови” визначає як обставини, від яких залежить та

відбувається цілісний продуктивний педагогічний процес професійної підготовки фахівців, що опосередковується активністю особистості, групою людей [10, с. 243]. О. Пехота вважає, що педагогічні умови – це система певних форм, методів, матеріальних умов, реальних ситуацій, які об'єктивно склалися чи суб'єктивно створені, необхідні для досягнення конкретної педагогічної мети. [7, с. 5].

У площині нашого дослідження виключно важливим є висвітлення тлумачення «організаційно-педагогічні умови» як компонентів навчально-виховного процесу. Вони є різновидом педагогічних умов, які забезпечують організацію навчально-виховного процесу. Крім того, організаційно-педагогічні умови відображають «функціональну залежність суттєвих компонентів педагогічного явища від комплексу об'єктів (речей, їх станів, процесів, взаємодій) у різних проявах». [14, с. 82].

Ми виходимо з того, що організаційні умови у системі ПТО являють собою систематизацію навчальних матеріалів, реалізацію зворотного зв'язку та організацію освітньої діяльності суб'єктів навчання із чітким проміжним контролем, спрямовані на досягнення поставленої мети.

Ураховуючи це, на нашу думку, поняття «організаційно-педагогічні умови» в системі ПТО – комплекс взаємопов'язаних чинників та компонентів (цілі навчання, методи, форми і засоби, а також взаємозалежна навчальна діяльність викладача та слухача), які забезпечують цілеспрямований освітній процес. За природою формуючих чинників умови можна поділити на зовнішні та внутрішні. До зовнішніх віднесемо педагогічні, технічні та соціальні складники, тобто такі, що зумовлені переважно діяльністю навчального закладу та не залежать від тих, що навчаються; до внутрішніх – психологічні складники.

Аналіз теоретичних засад дистанційного навчання в системі підвищення кваліфікації педагогічних кадрів та власне експериментальне дослідження дали змогу визначити основні організаційно-педагогічні умови формування професійної ІТ-компетентності педагогічних кадрів ПТНЗ у процесі підвищення кваліфікації за дистанційною формою навчання:

- відповідність змісту навчальних планів і програм вимогам та стандартам сучасної освіти;
- технічна оснащеність закладу ПТНЗ для впровадження ДН;
- рівень володіння комп'ютерними технологіями;
- наявність віртуального навчального середовища;
- психологічна мотивація та стимулювання до використання сучасних інформаційних технологій у навчальній діяльності;
- роль викладача-тьютора як наставника в особистісному та професійному зростанні;
- відповідність навчального контенту до цілей навчання;
- забезпечення моніторингу та контролю якості навчання.

Зазначені умови тісно взаємодіють на всіх етапах підвищення кваліфікації за дистанційною формою, але, на нашу думку, на очному етапі домінуючими є зовнішні організаційно-педагогічні умов, а на дистанційному – внутрішні.

Розглянемо насамперед зовнішні організаційно-педагогічні умови і зокрема, відповідність змісту навчальних планів і програм вимогам та стандартам сучасної освіти. На сьогоднішній день відбувається стрімкий розвиток освітньої галузі України, впроваджуються нові підходи та програми, все більшого поширення зазнають сучасні інформаційні технології в освіті, змінюється роль педагога, зростає кількість інформаційних ресурсів. Таке швидке зростання інформатизації суспільства, розвиток науки і техніки

потребують якісного зростання інтелектуального потенціалу сучасної людини, модернізації змісту, форм і методів професійної підготовки фахівців [5]

Саме тому особливо важливим є готовність закладів ПТНЗ проводити підвищення кваліфікації педагогічних працівників відповідно до цих стрімких змін. Згідно з Порядком підвищення кваліфікації педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів підвищення кваліфікації проводиться не рідше, ніж раз на п'ять років. При цьому одними з основними завданнями навчання працівників є: оновлення та розширення знань, формування нових професійних компетентностей; засвоєння інноваційних технологій, форм, методів та засобів навчання; запровадження дистанційних, інформаційно-комунікативних технологій навчання [9].

До другої зовнішньої організаційно-педагогічної умови формування професійної ІТ-компетентності педагогічних кадрів ПТНЗ ми віднесемо технічну оснащеність закладу ПТНЗ для впровадження дистанційного навчання.

Основними вимогами до навчальних закладів та закладів післядипломної освіти, що надають освітні послуги за дистанційною формою навчання з підготовки та підвищення кваліфікації фахівців, є:

- наявність у закладі освіти спеціалізованих приміщень для організаційного забезпечення та технологічної підтримки навчального процесу за дистанційною формою навчання;
- забезпеченість підрозділу ДН та інших підрозділів у закладі освіти комп'ютерним та периферійним обладнанням, необхідним для здійснення навчального процесу за дистанційною формою навчання;
- наявність локальної інформаційно-комунікаційної мережі із доступом до мережі Інтернет;

- наявність основного та резервного каналів зв'язку із пропускнуою здатністю не менше 10 Мб/с, що цілодобово забезпечують можливість доступу через Інтернет до веб-середовища дистанційного навчання;

- наявність ліцензійного програмного забезпечення або програмного забезпечення, побудованого на програмних продуктах з відкритими кодами;

- наявність доступу до електронної бібліотеки закладу освіти.

[3]

Однак, у сучасному економічно-кризовому періоді в Україні спостерігається різке зменшення видатків на розвиток освітньої матеріально-технічної бази, закупівлю обладнання, приладдя, устаткування, створення засобів навчання, проведення наукових досліджень тощо.

Третя організаційно-педагогічна умова, яку ми відносимо до зовнішніх – це наявність віртуального навчального середовища. Головною метою дистанційного навчання у закладах післядипломної освіти є надання слухачам можливості отримати якісні знання, набутти уміння та навички відповідно до обраної навчальної програми (плану) за місцем їх проживання або тимчасового перебування з використанням інформаційно-комунікаційних технологій. При цьому зазначається, що індивідуалізований процес набуття знань, умінь, навичок і способів пізнавальної діяльності людини відбувається в основному за опосередкованої взаємодії віддалених один від одного учасників навчального процесу у спеціалізованому середовищі, яке функціонує на базі сучасних психолого-педагогічних та інформаційно-комунікаційних технологій. [8].

Поява можливості отримувати інформацію та знання на відстані змінила традиційні підходи до поняття навчального середовища, коли

його учасниками були педагог та учень або група учнів. Із розвитком ІКТ та їх впливом на формування освітнього середовища ДН кількість його учасників є практично необмеженою. Таке середовище прийнято називати віртуальним.

До четвертої зовнішньої організаційно-педагогічної умови формування професійної ІТ-компетентності педагогічних кадрів ПТНЗ нами віднесено відповідність навчального контенту до цілей навчання. Зазначена умова є домінуючою на завершальному етапі навчання і полягає у створенні та розміщенні навчальних матеріалів так, щоб вони були організовані згідно призначених для користувача завдань, відповідали сукупності освітніх цілей та задач, які, в свою чергу, забезпечують зміст навчання.

Крім того, заліковий етап спрямований на те, щоб встановити, чи було досягнуто мети, цілей та завдань, які було прописано в програмі курсів підвищення кваліфікації. Мірилом цього є результати успішності, що демонструють педагогічні працівники, які проходили підвищення кваліфікації. Водночас ці показники успішності залежать від того навчального контенту, який розміщується у віртуальному навчальному середовищі. Наведена умова тісно взаємодіє з визначеною нами першою організаційно педагогічною умовою – відповідність змісту навчальних планів та програм вимогам та стандартам сучасної освіти.

П'ята організаційно-педагогічна умова формування професійної ІТ-компетентності педагогічних кадрів ПТНЗ – забезпечення моніторингу та контролю якості навчання.

Контроль є складовою управлінського циклу закладу освіти, він спрямований на вирішення трьох завдань – визначення відхилень фактичних результатів управління від прогнозованих, з'ясування причин розбіжностей наявних результатів від мети та визначення

змісту регулюючої діяльності, мінімізуючи фактичні відхилення [13]. Насамперед, слід зазначити, що моніторинг – це комплекс процедур щодо спостереження, поточного оцінювання перетворень керованого об'єкта й спрямування цих перетворень на досягнення заданих параметрів розвитку об'єкта [4].

Згідно з Положенням про дистанційне навчання контрольні заходи є обов'язковою складовою освітнього процесу за дистанційною формою навчання та можуть здійснюватися відповідно до рішення навчального закладу дистанційно з використанням можливостей інформаційно-комунікаційних технологій, зокрема відеоконференцзв'язку за умови забезпечення аутентифікації того, хто навчається, або очно. При цьому передбачено вхідний, проміжний (тематичний, модульний), підсумковий та інші визначені закладом освіти контролі знань. [8]

Забезпечуючи всебічний моніторинг та контроль якості навчання, заклад освіти досягає об'єктивності оцінювання, оскільки відбувається одночасна перевірка знань усіх слухачів у групі.

До внутрішніх організаційно-педагогічних вимог нами віднесено такі: рівень володіння суб'єктів навчання комп'ютерними технологіями, психологічна мотивація та стимулювання до використання сучасних інформаційних технологій у навчальній діяльності та тьюторська діяльність викладача в особистісному та професійному зростанні слухача.

Розглядаючи рівень володіння суб'єктів навчання комп'ютерними технологіями, слід зауважити, що сучасний педагогічний працівник ПТНЗ в умовах відкритого освітнього простору повинен уміти працювати в новому інформаційному освітньому середовищі, володіти повним набором користувацьких, орієнтовних, інструментальних компетенцій. Це можливо за умови впровадження та

використання сучасних технологій та інструментів відкритої освіти у систему ПТНЗ, зокрема у дистанційну форму навчання.

У той же час використання у навчальному процесі програмних засобів для створення веб-сайтів, які не містять специфічних інструментів для розробки електронних дистанційних курсів, висувають низку кваліфікаційних вимог до викладача-розробника в області практичного використання сучасних інформаційно-комунікативних технологій. Це призводить до ускладнення структури і систематичності подачі матеріалу і, як наслідок, зменшує ефективність навчання. Виходом з даної ситуації є використання спеціалізованих платформ або систем дистанційного навчання.

Однак слід зазначити, що при підвищенні кваліфікації за дистанційною формою важливо використовувати елементи адаптивного навчання дорослих, важливою рисою якого є орієнтація на особливості сучасного інформаційного суспільства, в якому інформаційні технології забезпечують процеси глобалізації та глобальних комунікацій. Тому застосування інформаційних технологій як засобу адаптивного навчання дорослих на курсах підвищення кваліфікації повинно включати: формування загальної інформаційно-комп'ютерної грамотності слухача курсів як користувача та формування функціональної грамотності, тобто використання комп'ютера для вирішення конкретних завдань [6].

Наступною внутрішньою організаційно-педагогічною умовою формування професійної ІТ-компетентності педагогічних кадрів ПТНЗ, на нашу думку, є психологічна мотивація та стимулювання до використання сучасних інформаційних технологій у навчальній діяльності.

Для повноцінного розвитку особистості важливим є створення мотивації до формування не лише інформаційної компетентності, а й

будь-яких інших. Ураховуючи це зміст курсів підвищення кваліфікації, особливо на дистанційному етапі керованої самостійної роботи, повинен не лише забезпечувати сьогоденні потреби у практичній діяльності педагога, а й бути спрямованими на самореалізацію слухача як особистості, як суб'єкта діяльності, як індивідуальності.

Під час дистанційного етапу педагогічний працівник, який проходить підвищення кваліфікації, повинен мати необмежений доступ до джерел інформації, що дасть змогу йому розкрити свій потенціал та продемонструвати рівень власної педагогічної майстерності. За таких умов формується позитивна мотивація, прагнення до самоосвіти та особистісного зростання.

На відміну від інших засобів навчання інформаційні технології не лише надають безперервний доступ навчальних матеріалів, а й забезпечують розвиток творчих здібностей, здатності самостійно здобувати нові знання та опрацьовувати різні джерела інформації. Водночас «не виникає ніяких сумнівів, що використання інформаційних технологій (або навіть підготовка до такого використання) приводить до суттєвих змін в психіці, перетворює пізнавальні і мотиваційно-емоційні процеси, діяльність і спілкування людини, свідомість і міжособові взаємини» [11, с. 110].

Остання організаційно-педагогічна умова, віднесена нами до внутрішніх – це тьюторська діяльність викладача в особистісному та професійному зростанні слухача.

Характеризуючи зазначену умову, вважаємо за необхідне визначити поняття «тьютор» в контексті дистанційного навчання. Аналізуючи світовий педагогічний досвід (Г. Крислі, Р. Вільямс), можна стверджувати, що поняття «тьютор» найчастіше використовується саме в системі освіти дорослих за дистанційною формою навчання. У зарубіжній педагогіці тьюторство – це

безпосереднє формування викладачем у тих, хто навчається, мотивації до навчання шляхом супроводження та координації процесу самоосвіти [12].

Виключно важливою рисою дистанційної освіти є нова роль викладача, яка робить його наставником-консультантом, координатором пізнавального процесу. Викладач-тьютор має активно приймати участь у навчальному процесі, коректуючи поточну роботу учасників навчальної діяльності, направляючи їх до самостійності в навчанні. Отже, тьюторська діяльність викладача полягає у передачі досвіду навчання, супроводженні та підтримці процесу самоосвіти, консультування та наставництва у процесі навчання.

Висновки. Таким чином, формування професійної ІТ-компетентності у педагогічних працівників ПТНЗ у процесі підвищення кваліфікації за дистанційною формою навчання вимагає системного виконання організаційно-педагогічних вимог, які необхідно враховувати при впровадженні курсів підвищення кваліфікації за дистанційною формою навчання. Всі зазначені вище умови потребують цілеспрямованого застосування для забезпечення якісного впливу на результати навчальної діяльності слухачів курсів.

Наше дослідження лише розкриває сутність поняття «організаційно-педагогічні умови» у системі ПТО та визначає основні з них, тому даний напрям є перспективним для подальших наукових пошуків.

Список використаних джерел

1. Биков В. Ю. Моделі організаційних систем відкритої освіти [Текст] / В. Ю. Биков. – К.: Атіка, 2008. – 450 с.
2. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. – К. ; Ірпінь : ВТФ «Перун», 2009. – 1736 с.

3. Вимоги до вищих навчальних закладів та закладів післядипломної освіти, наукових, освітньо-наукових установ, що надають освітні послуги за дистанційною формою навчання з підготовки та підвищення кваліфікації фахівців за акредитованими напрямами і спеціальностями (Наказ МОН України № 1518 від 30.10.2013) – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z1857-13>

4. Єльнікова Г.В. Основи адаптивного управління. – Харків : Основа, 2004. – 121 с.

5. Ісак Л. Підходи до формування інформаційної компетентності педагога у сфері інформаційно-комунікаційних технологій / Л. Ісак // Технологічна освіта: досвід, перспективи, проблеми. – 2009. – № 3-4. – С. 90–103.

6. Огієнко О. І. Інформаційні технології як засіб адаптивного навчання дорослих [Електронний ресурс] / голов. ред. Биков В. Ю. // Інформаційні технології і засоби навчання – 2010. – №6. – Режим доступу: <http://journal.iitta.gov.ua/index.php/itlt/article/download/381/335>.

7. Пехота О. М. Підготовка майбутнього вчителя до впровадження педагогічних технологій: навч. посібник / О. М. Пехота та інші. – К.: В-во А. С. К., 2003. – 240с.

8. Положення про дистанційне навчання (Наказ МОН України № 466 від 25.04.13). – Режим доступу: http://osvita.ua/legislation/Dist_osv/2999/print/

9. Порядок підвищення кваліфікації педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів (Наказ МОН України № 535 від 30.04.2014) – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0840-14>.

10. Словник-довідник з професійної педагогіки / ред. А. В. Семенова. – Одеса: Пальміра, 2006. – 272 с.

11. Тихомиров О. К. Психология и информатика / О. К. Тихомиров // Вопросы философии. — 1986. — № 9. — С. 110–111.

12. Тьютор як новий вид викладача у системі вищої освіти [Електронний ресурс] / Л. І. Каленіченко // Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ. - 2010. - № 1. - С. 298-304. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/VKhnuvs_2010_1_43.pdf.

13. Хриков Є.М. Управління навчальним закладом / Є.М.Хриков. - К.: Знання, 2006. - 365 с.

14. Чижевський Б.Г. Організаційно-педагогічні умови становлення ліцеїв в Україні / Чижевський Б.Г. - К. : Інститут педагогіки АПН України, 1996. – 249 с.

Организационно-педагогические условия развития профессиональной it-компетентности педагогов пту в процессе повышения квалификации по дистанционной форме обучения

А. Мищишен

Анотация. В статье представлены обоснования понятия «организационно-педагогические условия» и необходимость их обеспечения при формировании информационной компетентности педагогов ПТУ в процессе повышения квалификации по дистанционной форме обучения. Организационно-педагогические условия – это комплекс взаимосвязанных факторов и компонентов (цели обучения, методы, формы и средства, а также взаимосвязана учебная деятельность преподавателя и слушателя), которые обеспечивают целенаправленный образовательный процесс. Анализ теоретических основ дистанционного обучения в системе повышения квалификации педагогических кадров ПТУ и собственно исследования позволили определить восемь основных организационно-

педагогических условий формирования профессиональной ИТ-компетентности педагогических кадров ПТУ. Указанные условия тесно взаимодействуют на всех этапах повышения квалификации в дистанционной форме. Отмечено, что целенаправленное выполнение указанных условий обеспечивает качественное влияние на результаты учебной деятельности слушателей курсов повышения квалификации по дистанционной форме обучения.

Ключевые слова: организационно-педагогические условия, дистанционное обучение, повышение квалификации, ИТ-компетентность, профессионально-техническое образование.

**Organizational-pedagogical conditions of development of professional
ict competence vocational schools pedagogical workers during training
by distance learning**

A. Myshchyshen

Abstract. The article studies the concept of "organizational and pedagogical conditions" and the need to support them in the formation of information competence of pedagogical staff in the vocational schools training by distance learning. Organizational-pedagogical conditions – a set of interrelated factors and components (learning objectives, methods, forms and tools, as well as interconnected learning activities of the teacher and student) that provide targeted educational process. Analysis of the theoretical foundations of distance learning in-service training of pedagogical staff vocational schools and private research allowed to identify eight major organizational and pedagogical conditions of formation of professional competence of IT vocational schools teaching staff. These conditions are closely cooperate in all phases of training by remote form. Emphasized that

purposeful performing the conditions providing qualitative impact on the training of training courses by distance learning.

Keywords: organizational and pedagogical conditions, distance learning, training, IT competency, vocational education.

УДК 37.091.26:[005.591.6:004

ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАЦІЙНА ТЕХНОЛОГІЯ АВТОМАТИЗОВАНОГО КОМПОНУВАННЯ ЗАСОБІВ КОНТРОЛЮ ЗНАНЬ

Т. Нерода

Анотація. Представлено метод структурування електронних матеріалів архіву теоретичних відомостей, інтегрованого в комп'ютеризовану навчальну систему КоНаС, з метою виявлення тематичних зв'язок для автоматизованого компонування засобів контролю знань.

Обумовлено критерії відбору ефективних дистракторів та наведено діаграми моделювання базових елементів тест-завдань поширених форм.

Ключові слова: навчальна система, освітній процес, структурування, контроль знань.

Поширення інформаційно-комунікаційних технологій в галузі освіти покликане всебічно сприяти комп'ютеризації усіх етапів академічного процесу, однак підготовка переважної більшості компонентів навчальної системи надалі відбувається в ручний спосіб, вимагаючи значних часових та розумових затрат.

Хоча специфіка реалізації тестування на базі програмних комплексів висвітлюється у працях В. Аванесова, В. Бикова,

Р. Гуревича, М. Кадемії, А. Литвина, А. Манако, Ю. Машбиця, Т. Мюррея та ін., основна увага тут приділяється валідності тестів, вдосконаленню апарата керування пакетами завдань та опрацювання результатів оцінювання. Також застосовувані сьогодні середовища керування навчанням [3], використовуючи інфраструктуру обчислювальних мереж, надають низку сервісних засобів для організації комфортної роботи студентів, проте досі неналежним чином розвинуті механізми автоматизації профілю викладача як основного координатора інформаційного контенту [2].

Вирішення зазначеної проблеми вимагає формалізації методів аналізу наявних архівів теоретичних відомостей з академічної дисципліни, побудови оригінальних моделей циркулювання даних та проектування аналітичного модуля наповнення банку знань для оптимізації дій суб'єктів комп'ютеризованого освітнього середовища на етапі створення навчальних вправ, контрольних завдань, індивідуальних посібників, супровідної навчальної документації (зокрема підготовки акцидентно-бланкової друкованої продукції) і т.п., що є метою представленого дослідження.

Комп'ютеризована навчальна система КоНаС, розроблена й апробована у лабораторії обчислювальної техніки кафедри автоматизації та комп'ютерних технологій Української академії друкарства, для опанування академічної дисципліни надає студенту електронні матеріали з інтегрованого архіву теоретичних відомостей, до якого можуть входити конспекти лекцій, посібники, практикуми, вказівки до виконання практичних/лабораторних робіт та дипломного проектування тощо. Для якісного аналізу вмісту текстових масивів методичних компонентів такого архіву запропоновано здійснювати структурування опрацьовуваної предметної області шляхом маркування ключових понять відповідно до призначення навчальної

вправи чи типу контролю: при цьому засобами відповідного інструментарію у текстовому масиві зазначаються точки входу термінів як складових елементів судження про певні поняття та їх тлумачень, тобто пояснень про особливості й межі застосування терміну.

Відтак, для компоновання альтернативних тест-завдань (рис. 1), де передбачається логічна відповідь, аналітичний модуль навчальної системи КоНаС виконує вибірку адекватних зв'язок термін-тлумачення, подає їх у вигляді запитальної частини завдання (?) і автоматично пропонує два варіанти організації відповіді (!): так/ні. Відповідність тлумачення власному термінові (рис. 1, а, б), визначає коректність відповіді.

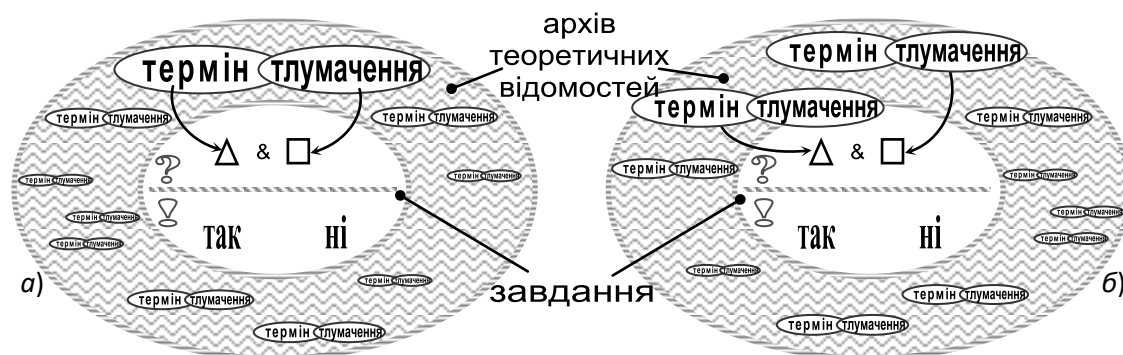


Рис. 1. Структурування архіву теоретичних відомостей при компонованні альтернативних тест-завдань

Необхідність компоновання складніших типів контролю, де у завданні передбачено низку дистракторів, достатньо близьких до правильної відповіді, зумовила введення в освітнє середовище КоНаС інформаційно-пошукової системи з контент-аналізом вмісту електронних методичних матеріалів архіву теоретичних відомостей [5].

Одна з важливих задач викладача як активного суб'єкта комп'ютеризованої навчальної системи та експерта в розробленні тестів полягає в тому, щоб зробити такі неправильні відповіді правдоподібними, створюючи інтерферентне середовище для розвитку рефлексивного мислення [1], де студентів (пасивному суб'єкту

КоНаС) доводиться формувати аргументи на користь конкретної відповіді серед множини інших, дуже привабливих. Такі навички з мотивації вибору сприяють тривалому закріпленню набутих компетенцій.

Математичний апарат навчальної системи підлягає відомим обмеженням області штучного інтелекту, що відображається, зокрема, на якісному доборі ефективних дистракторів. Однак, основні властивості дистракторів – примарну правдоподібність, змістову спорідненість чи зовнішню близькість – можуть забезпечити оптимальні критерії їх пошуку в текстовому масиві архіву теоретичних відомостей.

Серед обумовлених критеріїв пошуку дистракторів для тлумачення, наведеного в запитальній частині, реалізовано відсоток точного входження комбінації символів, наявних у терміні чи термінах з відповідної зв'язки, відсоток входження довільних комбінацій наявних символів та обсяг фрагмента досліджуваної теми із входженням сторонніх термінів.



Рис. 2. Генерування дистракторів для завдань закритої форми

Таким чином оптимізовано компонування завдань з множинним вибором між варіантами відповідей, лише одна з яких є правильною (рис. 2, а) та завдань із множинними відповідями, серед яких правильними можуть бути декілька варіантів (рис. 2, б). Розроблений

алгоритм підбору дистракторів чинний також для розташування низки тлумачень у частині відповідей, які відображають особливості й межі застосування терміну, поданого в запитальній частині.

У завданнях відкритої форми комп'ютеризованої навчальної системи КоНаС запитальну частину становить тлумачення, а однозначний термін, як і в попередніх типах завдань, автоматично долучається до адекватного тегу правильної відповіді у нотацію формату пакета завдань (рис. 3, а). й надалі слугує еталоном [2] для прийняття рішення щодо компетенцій студента, який клавіатурно вводить вільну відповідь у призначений для цього елемент керування « _____ » (рис. 3, б).

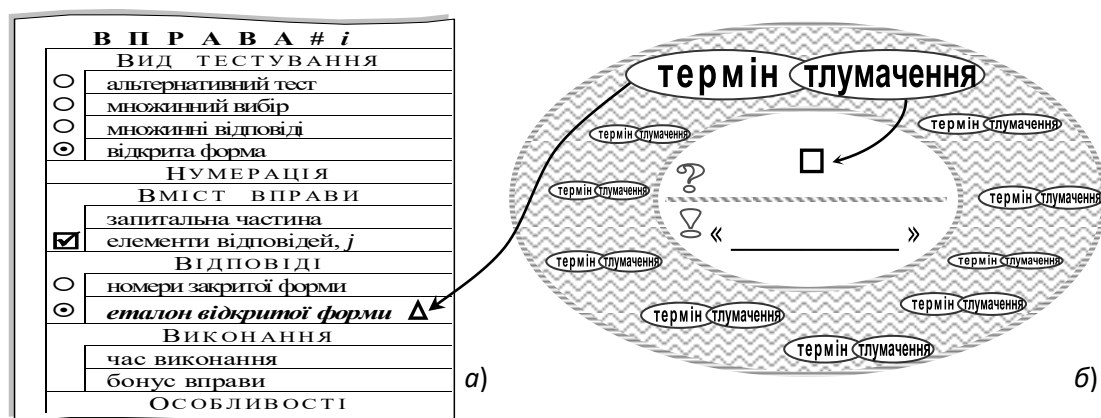


Рис. 3. Компонування тесту відкритої форми з моделюванням нотації формату пакета завдань

Обумовлений алгоритм контент-аналізу структурованого масиву методичних компонентів архіву теоретичних відомостей застосовується в середовищі КоНаС також для автоматизації компонування низки нестандартних рішень активізації пізнавальної діяльності. Як інтерактивний засіб вивченні термінології, а відтак й оригінальний метод контролю якості її засвоєння в освітньому процесі рекомендовано застосовувати тематичні кросворди [4]. Як і при традиційному підході до створення тестів, основну складність тут

становить ручне формування завдань, трудомісткість якого значно підвищується обмеженнями правил укладання кросвордів.

Згенерований на основі тематичних зв'язок термін-тлумачення понятійний апарат предметної області дисципліни надає ефективний банк знань для динамічного моделювання кросворду, що його вміст повністю відповідатиме навчальній програмі академічної дисципліни, відображених в архіві теоретичних відомостей.

При моделюванні кросворду інформаційно-пошукова система аналітичного модуля середовища КоНаС в автоматичному режимі здійснює вибірку термінів, що заповнюватимуть кросвордову сітку. Основними критеріями такої вибірки є обсяг терміна та входження його у заданий фрагмент структурованого масиву методичних компонентів архіву теоретичних відомостей (рис. 4). Адекватні тематичним зв'язкам тлумачення становитимуть область нумерованих дефініцій модельованого кросворду і відображатимуть запитальну частину контрольного завдання.

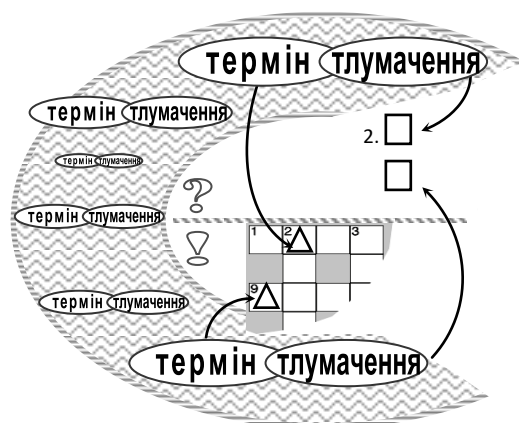


Рис. 4. Динамічне моделювання кросворду за індексованими тематичними зв'язками

Процедурний модуль опрацювання кросвордів КоНаС забезпечує не лише контроль якості та прийняття рішення щодо ступеня засвоєння дисципліни студентом, передбачаючи володіння термінологією курсу

і застосування аналітичних здібностей. За вказаною частиною навчального матеріалу або з незадовільно оцінених тестових завдань тут реалізується моделювання нестандартної навчальної вправи, яка надає освітньому процесу ігрової форми та робить його ефективним і цікавим.

Подальші дослідження представленої технології автоматизованого компонування засобів контролю знань необхідно зосередити на розробленні бази парадигм використовуваної термінології та інтеграції в проект бібліотеки тематичних словників відповідно до предметної області академічних дисциплін.

Перелік використаних джерел

1. Аванесов В.С. Дистракторный аналіз [Електронний ресурс]. – Режим доступу до документу 16.04.13 <<http://avanesov.viperson.ru/wind.php?ID=660265&soch=1>> Загол. з екрану. – Мова російська.
2. Нерода Т. Проектування структури даних контрольного заходу для комп'ютеризованої навчальної системи / Т.Нерода // Наукові записки УАД – Львів, 2013. – №4(45). – С. 116-119.
3. Нерода Т.В. Дослідження аспектів автоматизації документообігу в освітньому процесі / Т.Нерода // Педагогічні інновації у фаховій освіті: збірник наукових праць. – Ужгород: УжНУ «Говерла», 2013. – Вип.4. – С. 337-345.
4. Романюк О.Н. Тематичні кросворди / О.Н. Романюк, А.П. Гончар // Інформатика та інформаційні технології в навчальних закладах. Науково-методичний журнал. № 3, 2011. – 112с.
5. Neroda T. Application of the content-analysis of information components of educational process for modelling of the educational documentation / T.Neroda // Materials international scientific-practical conference the «Sadykov readings: problem and ways of introduction of

innovative technologies in the education space», september 26-28, 2013, Almaty. – Almaty, KazNPU n.a. Abay, 2013. – P. 304-307.

Информационно-коммуникационная технология автоматизированного компонования средств контроля знаний

Т. Нерода

Анотация. Представлен метод структурирования электронных материалов архива теоретических сведений, интегрированного в компьютеризированную учебную систему КоНаС, с целью выявления тематических связей для автоматизированного компонования средств контроля знаний.

Обусловлены критерии отбора эффективных дистракторов и приведены диаграммы моделирования базовых элементов тест-задач распространенных форм.

Ключевые слова: учебная система, образовательный процесс, структурирование, контроль знаний.

Information-communication technology of the automized configuration of means of the control of knowledge

T. Neroda

Anotation. The method of structurization of electronic materials of archive of the theoretical data integrated into computerized educational system KoHaC is submitted, with the purpose of revealing thematic links for the automated configuration of means of the control of knowledge.

Criteria of selection effective distracters are caused and diagrams of modelling of base elements of tests - problems of the widespread forms are resulted.

Key words: educational system, educational process, structurization, the control of knowledge.

ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ НАВЧАННЯ: СТРАТЕГІЯ РОЗВИТКУ І ДОСВІД УПРОВАДЖЕННЯ

О. Скрябіна

Анотація. Автором розглядаються інформаційні технології навчання, які впроваджені у практичну діяльність Державного навчального закладу Черкаське ВПУ ім. Г.Ф.Короленка. На підставі вивчення психолого-педагогічної літератури, автором визначені поняття: «інформаційні технології», «інформаційне навчання», «комунікаційна діяльність» та ін.. Доведено, що впровадження інформаційних технологій у практичну діяльність майбутніх фахівців у галузі перукарського мистецтва сприятиме розвитку їх творчості.

Ключові слова. інформаційно-комунікаційні технології, інформаційне навчання, комунікаційна діяльність, майбутні фахівці перукарського мистецтва

Основне завдання професійно-технічної освіти - це підготовка робітничих кадрів, конкурентоспроможних на ринку праці. Методична тема, над якою я працюю: «Використання ІКТ в перукарській справі». Для визначення її було проведено педагогічне дослідження. В першу чергу визначена педагогічна проблема а саме: низький рівень працевлаштування учнів у перукарні першої категорії та перукарні салонного типу. Сьогодення показує, що більшість сучасних перукарень мають базу клієнтів, які бажають побачити кінцевий результат образу ще до того, як сядуть у крісло до майстра-професіонала. А для цього в перукарнях широко впроваджується комп'ютеризований підбір зачісок та макіяжу за допомогою

спеціальних програм. Тому сучасному перукарю-професіоналу недостатньо тільки знань технологій виконання перукарських послуг, а і необхідно уміти підбирати за фотокарткою колір волосся, різновид зачіски, довжину волосся на комп'ютері в спеціальних програмах, відповідно до індивідуальності клієнта. Реалізація можлива шляхом активного використання на уроках спецдисциплін ІКТ, мультимедія, Інтернет-ресурсів, навчально-інформуючі – електронні посібники; електронні енциклопедії; програма презентацій Power Point; програма «Cosmopolitan»; програма «3000 зачісок»; електронні посібники з показом трудових прийомів; кінофільми і відео ресурси та інші.

Аналіз досвіду роботи показує, що умовно систему використання ІКТ на уроках предмету «Перукарська справа» можна розділити на три етапи. Перший – комп'ютерна підтримка уроків. Тут комп'ютер використовує тільки викладач в якості засобу візуалізації матеріалів уроку. На уроці, як правило, практикуються виступи викладача чи учнів з використанням комп'ютера, проектора, звукових колонок. Найчастіше для виступу використовується програма Microsoft PowerPoint у якості програмної оболонки, в якій створюється мультимедійна презентація. Найчастіше презентації носять лінійний характер, що є нормальним явищем, так як більшість виступів на увазі саме лінійний характер піднесення матеріалу. У залежності від уроку викладач або учень можуть включати в свою презентацію (мультимедійний проект) текстові або графічні фрагменти, анімацію, відеофільми, а також музичний або голосовий супровід. Презентація може бути побудована таким чином, щоб найбільш оптимально вирішувати поставлені на уроці задачі. Так, наприклад, для вивчення теми «Фарбування волосся» використовується презентація, що робить розповідь вчителя більш насиченим, ілюстративним. Презентація дозволяє вчителю не просто читати лекцію, але вести бесіду з учнями,

задаючи питання по темі і тим самим, змушуючи учнів актуалізувати знання, отримані раніше з інших предметів, висловлювати припущення (Наприклад: - Як ви вважаєте з якої зони розпочинають фарбувати волосся і чому?), аналізувати отриману інформацію (характеристика груп волосся, барвників), порівнювати (чим відрізняються хімічні барвники від фізичних), узагальнювати (Лабораторна робота. Визначення властивостей різних видів волосся та груп барвників), робити висновки (які хімічні елементи входять до складу барвників та діагностувати волосся), тим самим, розвиваючи мислення учнів, активізуючи їх пізнавальну діяльність. Бесіда активізує учнів, розвиває їх пам'ять і мову, робить відкритими знання учнів, має велику виховну силу, є гарним діагностичним засобом. Експерти вже давно помітили - за результатами численних експериментів сильний зв'язок між методом, за допомогою якого учень засвоював матеріал, і здатністю згадати (відновити) цей матеріал у пам'яті. Наприклад, тільки чверть почутого матеріалу залишається в пам'яті, якщо учень має можливість сприймати цей матеріал зорово, то частка матеріалу, що залишився в пам'яті, підвищується до однієї третини. При комбінованому впливі (через зір і слух) частка засвоєного матеріалу досягає половини, а якщо залучити учня в активні дії в процесі вивчення, то частка засвоєного може скласти 75%. Медіапрезентації розраховані на будь-який тип сприйняття інформації. На одному слайді може перебувати інформація для кращого засвоєння різних категорій людей (візуалів, аудіалів, кінестетиків і дискретом). Сформувати глибокі пізнавальні інтереси до предмета в усіх учнів неможливо і, напевно, не потрібно. Важливо, щоб усім учням на кожному уроці „Перукарська справа” було цікаво. Тоді у багатьох з них первісна зацікавленість предметом переросте в глибокий і стійкий інтерес до предмету, професії.. Різноманітність цікавих форм навчання на уроках (ігри-вправи, змагання, конкурси, розповідь-

завдання, ігри-подорожі, шаради, загадки, курйози, жарти, конкурс на швидке відшукування помилок і т. д.) створює позитивний емоційний фон діяльності, має в своєму розпорядженні до виконання тих завдань, які вважаються важкими і навіть непереборними. Всі форми навчання, перераховані вище можна реалізувати за допомогою ІКТ. Цікавість + ілюстративність особливим чином забарвлюють матеріал, роблять процес оволодіння знаннями більш привабливим, дають поживу переживань. Рамки використання цікавості на уроці дуже рухливі. Проте надмірне захоплення мультимедійними технологіями без відповідної методичної підготовки може призводити до педагогічних помилок, що знижує ефективність їх застосування.

Другий - комп'ютерний супровід уроків спецтехнології. На цьому етапі крім використання вчителем комп'ютера як ефективного засобу надання або ілюстрації матеріалів уроку, комп'ютер може бути використаний учнями як засіб повторення раніше вивченого матеріалу. Тут же комп'ютеру може бути довірено поточний контроль знань учнів. Так як до роботи з комп'ютером допускаються учні, то викладач повинен знати і дотримуватися правил організації безпечної роботи учнів з комп'ютерною технікою, і робоче місце, обладнане комп'ютером, має бути відповідним чином організоване.

Третій етап - етап використання сучасних комп'ютерних програм у навчанні. Особливістю цього етапу є проведення уроків технології з роботою всіх учнів на комп'ютерах під керівництвом викладача. Висока роль застосування на уроках технології різних електронних довідників та посібників, енциклопедій, програм. Використання ресурсів і послуг Інтернету значно розширює можливості і викладача і учня у всіх видах діяльності. Пошук і обробка інформації можуть розглядатися як інтерактивне діалогове взаємодія учнів з комп'ютером, при якому переслідуються реальні цілі комунікації (запит та отримання

інформації), тобто як людина-машинний діалог, в якому комп'ютер виступає в ролі партнера по комунікації. При роботі з великими обсягами інформації в учнів формуються вміння і навички критичного мислення, здатності здійснювати вибір і нести за нього відповідальність, оцінювати ефективність інформаційного пошуку, визначати грамотно обсяг пропонованої інформації, читати швидко, осмислено текст, графіки, схеми, креслення, формулювати думки ясно, коротко, по справі, викладати думки в письмовому вигляді, виконувати аналіз, порівняння, класифікацію.

Комп'ютерні програми, які використовую в своїй роботі:

Програма Intel «навчання для майбутнього» пропонує світовий досвід успішного надання освітянам навичок ефективного використання ІКТ в освіті. Деякі програмні засоби можуть допомогти викладачеві розвивати в учнів загально навчальні та спеціальні навички, а також навички мислення високого рівня значно швидше і ефективніше, ніж при використанні традиційних засобів. Так, наприклад, використовуючи у навчальному процесі створені учнями мультимедійні презентації, публікації та веб-сайти, можна розвивати в них такі навчальні уміння та навички:

Презентація – усний виступ перед аудиторією; вміння стисло формулювати свою думку; використання різних мультимедійних засобів і можливостей (зображення, звукозаписи, відео файли, гіперпосилання та інші веб-сайти або файли)

Публікація (інформаційний бюлетень чи буклет)- використання повних речень, розрахованих на читання однією людиною; комбінування тексту і зображень (схем, графіків і діаграм); періодичне висвітлення ходу та резервів досліджень; творчі роботи учнів.

Веб-сайт – публікація поточної інформації або результатів досліджень; спілкування з широкою аудиторією (в межах країни або всього світу); збір інформації з різних регіонів.

Відео сервіси (YouTube) - Використання відео роликів та відео сюжетів для супроводу лекцій і пояснень до практичних занять (запис, редагування і публікація, відео, проведення мережових конкурсів відео кліпів).

«Cosmopolitan» віртуальний іміджмейкер дозволяє за допомогою спеціальної програми створити власний стиль та імідж, використовуючи поради фахівців підібрати не тільки зачіску і аксесуари, а й колір волосся що підходять саме вам, але й подивитись на себе по новому.

Також, впроваджуючи дані програми, застосовую методи: пояснювально-ілюстративний, практичний, проблемно-пошуковий, репродуктивний, ігрові методи, метод проєктів. Таким чином, використання ІКТ на уроках «Перукарська справа» розвиває комунікативні здібності учнів у двох напрямках одночасно: інтерактивний діалог учня з комп'ютером та діалог учня з учнем чи викладачем. Впровадження інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ) в навчальний процес ПТНЗ суттєво змінює характер взаємодії між викладачем і учнем, орієнтуючи останнього на активне самостійне освоєння знань за допомогою інформаційно-комунікативних технологій. Діяльність педагога в цих умовах спрямована не на відтворення інформації, а на надання допомоги, підтримки, супроводу навчання в освітньому процесі. У сфері викладання спецтехнології використання ІКТ відкриває нові дидактичні можливості, пов'язані з візуалізацією матеріалу, його «пожвавленням», можливістю представити наочно ті явища і процеси, які неможливо продемонструвати іншими способами. Це стосується, у тому числі

можливості створення анімаційних моделей, що особливо важливо при вивченні тем: «Стрижка волосся», «Фарбування волосся», «Моделювання зачісок». Підвищується і власне якість наочності, і її змістове наповнення. З'являється можливість для концентрації великих обсягів навчального матеріалу з різних джерел, представлених у різних формах, оптимально вибраних і скомпонованих вчителем залежно від потреб учнів і особливостей програми. Такі дидактичні матеріали також створюють можливість для реалізації діалогічного компонента в навчанні: можна представляти різні джерела інформації, різні точки зору, різні підходи до одного і того ж явища. Безумовно, використання такої наочності робить процес навчання більш живим і цікавим, підвищує мотивацію учнів, сприяє їх активізації. Використання ІКТ тим більше актуально в наш час, так як у ПТНЗ, як правило, відсутні, або морально застаріли необхідні набори схем, таблиць, ілюстрацій, фотографій, репродукцій. Для підготовки та проведення уроку, раніше, викладачу доводилося багато часу витратити на пошуки дидактичного та методичного матеріалів, додаткової літератури, підготовки класної дошки. Це було вкрай незручно. Сама яскрава книга із закладками, для демонстрації учням репродукцій під час пояснення матеріалу, скорочувало дорогоцінний час відведений для проведення практичних, лабораторних робіт на цілих 20% (це десь близько 20 хвилин).

Місце використання ІКТ на уроці.

У будь-який час: на початку, в середині або в кінці уроку при підведенні підсумків роботи, тобто можна доповнити лекцію, розповідь, показ прийомів виконання практичного завдання - фрагментарно. Досить детально продумати послідовність подачі зображень на екран, щоб навчальний ефект був максимально великим. Адже засоби мультимедіа, надають викладачу, можливість, показати необхідне зображення з точністю до миті. У сфері організації

самостійної творчої роботи учнів ІКТ грають серйозну роль як інструмент підтримки інноваційних технологій, у тому числі і в позаурочній роботі. Перш за все, вони стають основою для методу проєктів, для самостійної навчально-дослідницької, ігрової діяльності. Сьогодні в ПТНЗ масово реалізуються предметні, міжпредметні та надпредметні проєкти на базі інформаційних технологій, які сприяють реалізації творчого потенціалу учнів, активізації їх пізнавальної активності, орієнтації в сучасних проблемах науки, культури, соціального життя. Широко використовуються інформаційні технології для організації ігрової діяльності учнів. ІКТ стають основою для організації дистанційного навчання. Інформаційно-комунікативні технології грають серйозну роль у зміні системи контролю знань учнів. Нові системи контролю знань на базі ІКТ характеризуються оперативністю, регулярністю, створюють широкі можливості для диференціації (створення індивідуальних завдань, що відрізняються рівнем складності, темпом виконання), узагальнення результатів та накопичення матеріалів, що дозволяють оцінювати особистісну динаміку учня. Крім того, вони дозволяють поєднувати процедури контролю та тренінгу. Ще один важливий момент пов'язаний з можливостями зміщення акцентів з зовнішньої оцінки на самооцінку і самоконтроль учня. Система контролю знань на базі ІКТ психологічно більш комфортна і для викладача, і для учня. Для учня вона в значній мірі є без стресового, оскільки створюється можливість роботи в індивідуальному режимі, наодинці з комп'ютером, що виключає в значній мірі фактор тривожності, пов'язаний з безпосередньою взаємодією з викладачем. А викладач позбавляє від рутинної роботи, тим самим, заощаджуючи його сили і вивільняючи час для творчої діяльності. Інформаційно-комунікаційні технології на уроках «Перукарська справа» доречно застосовувати при вивченні окремих

тем і розділів програми технології. Це обумовлюється наступними чинниками:

1. Дана освітня область передбачає, перш за все, формування та вдосконалення практичних умінь, навичок учнів в підборі та зберіганні засобів для догляду за волоссям, у способах сучасної обробки волосся, моделюванні зачісок. Відповідно, більша кількість часу має приділятися практичній діяльності учнів на уроці.

2. Недостатня кількість мультімедіа дисків в навчальній медіатеці. Наявні диски мають вузьку тематичну спрямованість, не позбавлені ряду достоїнств. Таких, як професійний рівень роботи програмістів, красива графіка, містять хорошу мультиплікацію, багатофункціональні і т.д. Але в більшості своїй вони не вписуються в структуру уроку конкретного вчителя. З їх допомогою неможливо досягти всіх цілей, поставлених викладачем на уроці.

Формування ІКТ-компетентності повинне проходити на всіх уроках (а не тільки на уроках інформатики). Наше спільне завдання - зробити акцент на формування цих умінь відповідно до вимог інформаційного суспільства, в якому більша частина інформації подана в електронному вигляді: для цього викладач повинен бути налаштований на формування цієї компетентності, потрібна зміна дидактичних цілей типових завдань, які зазвичай дають учням, формування ІКТ-компетентності допомагає використання активних методів навчання. Таким чином, освітні засоби ІКТ включають в себе різноманітні програмно-технічні засоби, призначені для вирішення певних педагогічних завдань, що мають предметний зміст і орієнтовані на взаємодію з навчанням. Після проведеного дослідження було виявлено такі результати: покращився рівень навчальних досягнень учнів, збільшилась кількість учасників Всеукраїнських конкурсів, покращилося працевлаштування учнів у перукарні першої категорії та

перукарні салонного типу, достатній рівень володіння учнями комп'ютерними технологіями, невміння їх працювати в спеціальних програмах та з сучасними технічними засобами, майстри виробничого навчання оволоділи методикою використання сучасних комп'ютерних програм перукарського напрямку, покращилася підготовка робітничих кадрів, конкурентоспроможних на ринку праці.

Список використаних джерел

1. Левин И. А. «Самоучитель работы на компьютере». - М.: "НОЛИДЖ" 2000.
2. Логвіненко В.Г. Інтернет як засіб розвитку пізнавальної самостійності студентів// Теорія та методика навчання математики, фізики, інформатики. - Вип.3.- Кривий Ріг: Видавничий відділ НМет АУ.-2003.-С.204-207.
3. Назаров С. В. «Компьютерные технологии обработки информации». – М.: Финансы и статистика, 1995.
4. Освітні інноваційні технології у процесі викладання навчальних дисциплін/За ред.О.А.Дубасенюк:Зб.наук.-метод.прац.- Житомир:Вид-во ЖДУ,2004.-261с.
5. СкрипкоЛ.Е. Внедрение инновационных методов обучения: перспективные возможности или непреодолимые проблемы? // Менеджмент качества. — 2012. — № 1. — С. 76—84.
6. Фигурнов В.Э. «IBM PC для пользователя». - М.: ИНФРА 1998.
7. Черкасов М.Н. Инновационные методы обучения студентов // Материалы XIV Международной заочной научно-практической конференции «Инновации в науке» (19 ноября 2012 г.); Новосибирск: Изд. «СибАК», 2012. – 154 с. URL: <http://sibac.info/index.php/2009-07-01-10-21-16/5010-2012-11-26-13-41-40>

Информационно - коммуникационные технологии обучения: стратегия развития и опыт внедрения

Е. Скрыбина

Анотация. Автором рассматриваются информационные технологии обучения, которые используются в практической деятельности Государственного учебного заведения Черкасского ВПУ им. Г.Ф.Короленка. В результате изучения психолого-педагогической литературы, автором определены такие понятия: «информационные технологии», «информационное обучение», «коммуникационная деятельность» и др. Доказано, что использование информационных технологий в практической деятельности будущих специалистов в области парикмахерского искусства, способствует развитию их творчества.

Ключевые слова. информационно-коммуникационные технологии, информационное обучение, коммуникационная деятельность, будущие специалисты парикмахерского искусства

Innovation - ict navchinnya: strategy development and implementation experience

E. Skriabina

Abstract. The author considers the innovative learning technologies that are used in the practice of the State educational institution of Cherkassy VPU them. G.F.Korolenka. The study of psychological and educational literature, the author defines such notions as "information technology", "learning information", "communication activities" and others proved that the use of information technology in the practice of future professionals in the field of hairdressing of art contributes to the development of their creativity .

Keywords: information and communication technologies, information education, communication activities, future specialists in hairdressing art

УДК 377.06:008

РОЗВИТОК КУЛЬТУРНО-ОСВІТНЬОГО СЕРЕДОВИЩА ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

О. Циганок

Анотація. У статті розглянуто особливості розвитку культурного-освітнього середовища професійно-технічного навчального закладу. Розкрито взаємозв'язок між поняттями «культура», «освіта», «середовище». Висвітлено вплив культурно-освітнього середовища на індивідуальні здібності особистості, а також знання, уміння, навички.

Ключові слова: культура, освіта, культурно-освітнє середовище.

Лише широка загальнолюдська культура може дати сучасному суспільству громадян, в яких воно має потребу. Освіта – це один з найважливіших інститутів суспільства, вона має бути спрямована в майбутнє. Від неї багато в чому залежить, яким буде наше суспільство завтра, куди воно піде, як буде жити далі.

Освіта, виховання виступають посередниками у цій важливій для життя суспільства справі (рис. 1).

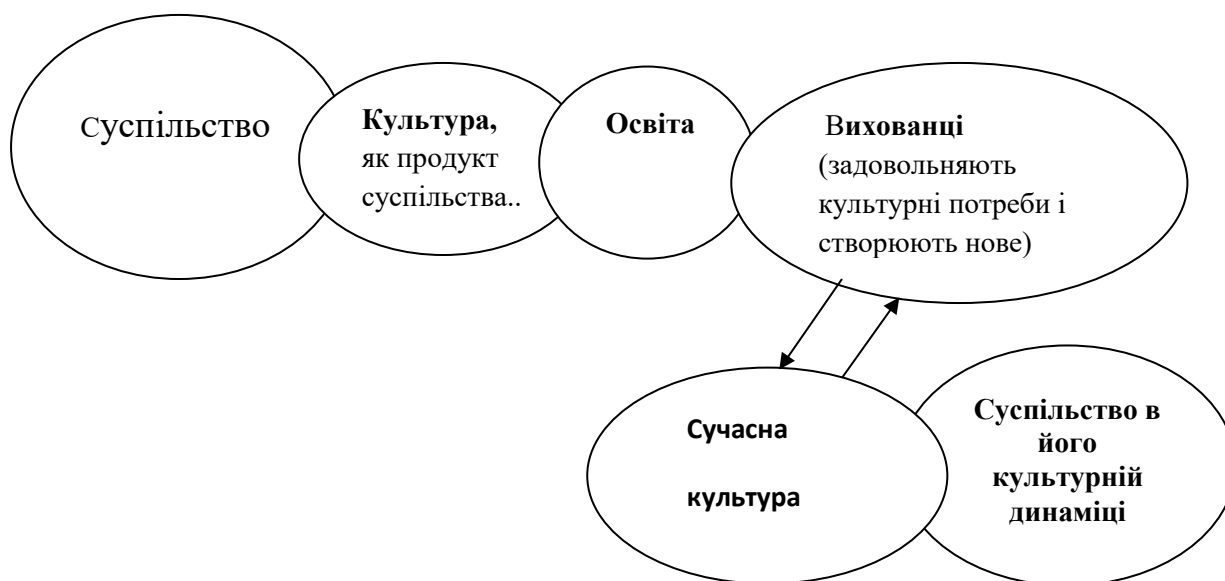


Рис. 1. Схема взаємозв'язку і взаємозалежності понять суспільство, культура, освіта

У зв'язку з цим одним з найважливіших завдань професійної підготовки учнівської молоді стає підвищення рівня її культури, а дослідження особливостей реалізації цього процесу в системі професійно-технічної освіти набуває все більшої актуальності серед проблем професійної педагогіки.

За визначенням Філософського енциклопедичного словника: «Культура» (від лат. cultura – обробляння, виховання, освіта, розвиток, шанування) – специфічний спосіб організації та розвитку людської життєдіяльності, представлений у продуктах матеріальної та духовної праці, в системі соціальних норм і закладів, у духовних цінностях, у сукупності ставлення людей до природи, між собою і до самих себе» [6].

Як зазначив Т. Ойзерман «Культура – специфічно людська діяльність і її предметна, а також інституційна об'єктивізація, яка має

місце як в основній людині, так і в світі, який вона створює. Можна сказати навіть більше: культура є те, що робить людину людиною» [4].

На нашу думку, культура та освіта дві взаємопов'язані сфери. Так само як культура, освіта покликана не тільки дати знання, а допомогти людині пізнати світ, визначити своє місце в світі, світоглядні установки тощо.

Культурологічне спрямування навчально-виховного процесу є одним із найважливіших чинників якісного виконання соціальної функції освіти – передачі соціокультурного досвіду людства. Соціальна інформація, надбання культури передаються від покоління до покоління у безперервному процесі. Змін зазнають не лише зміст, засоби, технології передачі-засвоєння, а й сама філософія формування культурної особистості. Традиційні для педагогіки підходи щодо ролі навчального закладу, педагога, майстра як трансляторів культурно-виробничого досвіду, а учня як «споживача», об'єкта виявляються застарілими в умовах глобальних змін суспільного розвитку. Тому йдуть активні пошуки адекватних цим змінам методологічних основ вирощування людини культури.

Різні аспекти культурно-освітнього середовища висвітлювались у працях відомих вчених Е. Дюркгейма, М. Вебера, П. Сорокіна, М. Бердяєва, А. Тойнбі, Р. Мертон, М. Мід, Е. Фромма, І. Песталлоці, П. Наторпа, С. Френча і ін. Значний вклад внесений вітчизняними педагогами та науковцями С. Батишевим, Ф. Каптерєвим, С. Шацьким, М. Пироговим, Г. Ващенком, С. Русовою, А. Макаренком, В. Сухомлинським. До проблеми взаємодії соціального середовища і виховання зверталися психологи М. Бахтін, Л. Виготський, А. Маслоу, О. Леонтьєв, Б. Ананьєв, Г. Костюк і ін. Серед сучасних дослідників означеної проблеми – А. Аза, І. Бестужев-Лада, В. Болгаріна, В. Григор'єва, Р. Гурова, І. Зязюн, Л. Катаєва, І. Кліщ, І. Кон,

О. Кононко, Н. Крилова, В. Кудін, М. Лукашевич, А. Мудрик, В. Нечаєв, Н. Ничкало, Л. Новикова, В. Радкевич і ін.

Освіта в цілому, професійно-технічна освіта зокрема є, насамперед, явищем культури. Сукупність соціальних умов життєдіяльності людини, що впливають на її свідомість і поведінку, називають соціальним середовищем. Тобто, власне соціальним є та частина середовища, яка складається з індивідів, спільностей (груп, інститутів), що взаємодіють між собою у певному просторі культур (субкультур). Це – середовище людини. Воно складається з економічних, політичних, соціальних і духовних умов та відносин. Вони прямо чи опосередковано впливають на її свідомість, розвиток, поведінку. Саме цей вплив і надає ознак середовища. Розрізняють дві форми вияву соціального середовища – на макро- та мікрорівнях. Макросередовищем прийнято називати сукупність духовних та матеріальних умов, за яких проходить життєдіяльність всього суспільства. Сферу, в якій людина безпосередньо контактує зі своїм оточенням, зазвичай іменують мікросередовищем.

З методологічних міркувань нам важливо розглянути суть розвитку культурно-освітнього середовища професійно-технічного навчального закладу.

Розвиток людини, перетворення її в особистість відбувається під впливом як зовнішніх, так і внутрішніх сил. Визначальним у першій групі чинників є середовище, що оточує індивіда. Наукове знання, естетичні смаки і т. п. не успадковуються біологічно. Люди засвоюють їх від інших шляхом неперервної взаємодії з культурою. Соціокультурні явища включають три основні компоненти: людей, здатних бути суб'єктами взаємодії; значення, цінності і норми, завдяки яким суб'єкти взаємодіють, усвідомлюючи їх і обмінюючись ними;

відкриті дії і матеріальні артефакти, з допомогою яких об'єктивуються і соціалізуються нематеріальні значення, цінності і норми.

Соціокультурне середовище навчального закладу ми розглядаємо як простір, що оточує учня, педагога і в якому відбувається їх реальна життєдіяльність. Воно об'єднує учасників спільною спрямованістю на засвоєння культури людства і «вироблення» власного культурного досвіду. Соціокультурне середовище навчального закладу – це ціла система певних сфер: соціально-правової, інформаційної (освітньої, навчальної), виховної і ін. Сюди слід віднести і сукупність умов, які впливають на розвиток молоді, спосіб життя членів колективу. Ці умови залежать як від макросоціуму, так і від здатності самих учасників соціально-педагогічної системи до самоорганізації, саморозвитку.

Важливим вважаємо створення атмосфери спільної творчості учнів, педагогів, батьків і науковців, їх глибоке переконання у тому, що справжній розвиток особистості можливий тільки в культурному середовищі. Масова ж практика свідчить: навчання і виховання в навчальних закладах освіти не набрало необхідного для розвитку особистості культурного спрямування. Далеко не повною мірою використовуються наявні ресурси культурного середовища з метою культуровідповідного виховання учнів. Особливо це стосується прилучення до сучасної культури. І не лише в якості споживачів, але й творців нових культурних цінностей. Потрібна нова культурна парадигма освіти, яка, на наш погляд, може бути створена лише на міждисциплінарній основі. Без культури виховання не може відбутися виховання людини Культури.

На думку В. Болгаріної цілеспрямована робота по формуванню культури навчального закладу передбачає реалізацію культурологічного підходу до управління навчально-виховним

процесом. Культурологічний підхід до навчально-виховного процесу є конкретно-наукова методологія пізнання та перетворення педагогічної реальності, важливий фактор модернізації професійної освіти, ефективний засіб її гуманітаризації та гуманізації [1].

Важливою умовою підвищення ефективності професійної діяльності в мінливих умовах сьогодення є становлення та розвиток особистості фахівця- професіонала як суб'єкта, який активно та творчо працює з оптимальними психологічними витратами, володіє засобами самовираження і саморозвитку в професійній діяльності. Це зумовлює необхідність підвищення якості психологічної підготовки майбутніх фахівців, її орієнтацію на розвиток особистісно-професійних якостей, адекватних вимогам сучасності [2].

На думку С. Батишева, існує поняття – системна професіографія, яке розглядається як технологія психологічного вивчення суб'єкта праці, в якій поєднується власне професіографічний опис та психограма – виокремлення й опис якостей людини, необхідних для успішного виконання визначеної діяльності [8, с. 377]. Головною складовою професіограми є психограма, що включає повний опис психологічних характеристик і професійно важливих особистісних якостей фахівця. Отже, професійні якості майбутніх кваліфікованих робітників – це інтегральна характеристика фахівця, яка включає соціальні, особистісні, морально-етичні, емоційно-вольові, комунікативні, ділові й організаційні якості.

На думку М. Карп'юк сучасний кваліфікований робітник для успішної й свідомої професійної реалізації, для утвердження себе в суспільстві, сформування свого ціннісно-смислового соціального поля має перебувати у світі 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 [3].

Отже, освіта виступає активним прискорювачем культурних змін перетворень як у суспільному, так житті і в окремій людині.

М. Швецова відзначає, що компонентами освітнього середовища виступають різноманітні й різнорівневі навчальні матеріали, педагогічно організовані так, щоб дозволити тому, що вчиться, «заглиблюватися до сенсу» різних предметних областей, відкривати для себе зміст теоретичних побудов найбільш значущих мислителів. На думку дослідника, розвиток середовища визначається не тільки наявністю оновленого знання, тобто змісту освіти, але й якісно новим характером досягнення «оновленого» освітнього простору [7].

Е. Орлова розглядає освіту як один з оптимальних і інтенсивних способів входження людини у світ науки, культури і професії. Саме в процесі освіти людина освоює культурні цінності. Велика місія освіти в розвитку у молодого покоління відповідального відношення до культури рідної мови і мов міжнародного спілкування [5].

Зазначимо, що культура і освіта розвивають і формують індивідуальні здібності особистості, а також знання, уміння, навички. Такий взаємозв'язок дозволяє нам надалі говорити про розвиток культурно-освітнього середовища у рамках професійно-технічного навчального закладу. Адже в процесі навчання не лише засвоюються знання, уміння та навички, але і виховуються певні культурні та моральні якості особистості.

Проаналізувавши певний матеріал, ми приходимо до висновку, що культура і освіта взаємопов'язані між собою загальними функціями – розвивальною, навчальною, виховною. Культурно-освітнє середовище навчального закладу – не лише потужне джерело розвитку

особистості, але й основа ціннісної атмосфери, яка панує серед педагогів та учнів.

Враховуючи значущість питання доходимо до висновку, що підвищення культурно-освітньої спрямованості навчально-виховного процесу та культури професійно-технічного навчального закладу – це важливе питання, яке потребує подальшого дослідження.

Список використаних джерел

1. Болгаріна В. С. Культурологічний підхід до управління школою: посібник / В.С. Болгаріна. – Харків.: «Основи», 2006. – 156 с.

2. Вінник Н. Д. Розвиток особистісно-професійних якостей учнів ПТНЗ: компетентнісний аспект : посібник / Н. Д. Вінник. – К. : Інститут обдарованої дитини, 2014. – 96 с.

3. 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.

4. Ойзерман Т. И. Существуют ли универсалии в сфере культуры / Т. И. Ойзерман // Вопр. Философии, 1989. – № 2. – С. 53–54.

5. Орлова Э.А. Введение в социальную и культурную антропологию: учебное пособие / Э.А. Орлова – М.: Изд-во МГИК, 1994. - 214 с.

6. Философский энциклопедический словарь / [гл. ред. Л.Ф. Ильичев]. – М.: Сов. энциклопедия, 1983. – 840 с.

7. Швецова В. М. Педагогическое сопровождение развития готовности к управленческой деятельности руководителя образовательного учреждения: дис. канд. пед. наук: 13.00.08 / Швецова Валентина Михайловна. – Хабаровск, 2009. – 197 с.

8. Энциклопедия профессионального образования: в 3 т. / [под ред. С. Я. Батышева]. — Т. 1: А–Л. — М. : АПН, 1998. — 568 с.

Развитие культурно-образовательной среды профессионально-технических учебных заведений

О. Цыганок

Аннотация. В статье рассмотрены особенности развития культурно-образовательной среды профессионально-технического учебного заведения. Раскрыта взаимосвязь между понятиями «культура», «образование», «среда». Освещены влияние культурно-образовательной среды на индивидуальные способности личности, а также знания, умения, навыки.

Ключевые слова: культура, образование, культурно-образовательная среда.

Development of cultural and educational environment of vocational-technical educational establishments

O. Tsyganok

Abstract. The article describes the peculiarities of development of cultural and educational environment of the vocational-technical school. Uncovered the interrelation between the concepts of "culture", "education", "environment". Was highlighted the influence of cultural and educational environment on the individual abilities of personality and on a knowledge, habits, skills.

Key words: culture, education, cultural-educational environment.

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 великимилітерами – 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 TimesNewRoman, 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 «висячих» 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 афіліювання 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 MSWord (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 7**

Відповідальний редактор Л. Гуменна
Технічний редактор Л. Майборода

Підписано до друку 17.12. 2015 р., Формат 60х90 1/16.
Друк. офсетний Папір офсетний
Ум. друк. арк. 12
Наклад 300 пр.

**Видано за рахунок державних коштів.
Продаж заборонено.**

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

Видавництво та друк ТОВ «НВП Поліграфсервіс»

Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи
до Державного реєстру видавців, виготовників
розповсюджувачів видавничої продукції
Серія ДК № 3563 від 28.08.2009 р.